


<http://www.pertamina.com/epaper>

Terbit Setiap Senin

22 Februari 2016  
NO. 08 TAHUN LII

20 Halaman

# energia

weekly

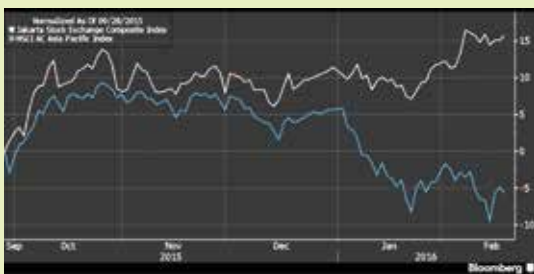


## MarketInsight

### Silver Lining

Pertumbuhan ekonomi dunia tahun 2016 diyakini tak lebih baik dari 2015, demikian pandangan dari Organisasi Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD). Pekan lalu, organisasi tersebut memotong kembali proyeksi pertumbuhan ekonomi dunia 2016, dari 3.3% menjadi 3%. Pemangkasan ini berdasarkan indikator data ekonomi yang negatif, rendahnya tingkat konsumsi dan investasi, serta kebijakan para Pengambil Keputusan belum mampu menjawab tantangan dewasa ini. Bagi kawasan negara ekonomi berkembang (*emerging market*), penurunan diperkirakan lebih rentah. Terutama Rusia, Turki, dan Brazil seiring volatilitas nilai tukar mata uang dan beban utang negara-negara tersebut.

Ketika iklim negatif dirasakan oleh berbagai negara di dunia, angin positif justru sedikit berhembus di Indonesia. OECD memproyeksikan pertumbuhan ekonomi Indonesia akan mencapai 5.5% tahun ini. Dari sudut pandang investor keuangan global, optimisme tercermin pada pergerakan indeks saham. Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) di Bursa Efek Indonesia menjadi kinerja bursa saham terbaik Asia, karena mampu mencatatkan kenaikan indeks sebesar 4% pada periode Januari-Februari 2016. Terlihat dalam grafik, IHSG mengungguli rata-rata indeks saham Asia Pasifik (MSCI). Per Februari 2016, IHSG mampu naik 16% dari level September 2015. Berbanding terbalik dengan MSCI, yang justru turun lebih dari 5%.



Dalam interaksi Fungsi Investor Relations dengan Farallon Capital dan Bluebay Asset Management minggu lalu, disampaikan bahwa pertumbuhan ekonomi Tanah Air masih kuat. Pembangunan infrastruktur dan keluarnya beragam kebijakan baru diharapkan dapat menggerakkan roda perekonomian. Sementara itu, kebijakan fiskal dan moneter dipandang mampu menjaga stabilitas nilai tukar.

Ini membawa harapan dalam langkah Pertamina ke depan. Merealisasikan potensi yang ada, tentu selalu perlu dilandasi oleh program dan kebijakan investasi perusahaan yang selektif, *prudent* dan tajam.

Tak hanya itu. Peran sebagai salah satu katalisator penting pembangunan negeri ini, juga perlu dilandasi oleh secercah harapan.

*Every cloud has a silver lining.* •

Untuk komentar, pertanyaan dan permintaan pengiriman artikel *Market Update* via email, email ke [pertamina\\_IR@pertamina.com](mailto:pertamina_IR@pertamina.com)

Sumber : Investor Relations – Corporate Secretary



Memegang bendera merah putih bersama Menteri Pemuda & Olahraga Imam Nahrawi dan didampingi Direktur Utama Pertamina Dwi Soetjipto, pembalap Rio Haryanto siap berlaga di ajang balap mobil dunia level tertinggi Formula 1 untuk mengharumkan bangsa Indonesia.

## Rio Haryanto Melaju ke Formula 1

**PT Pertamina (Persero) dengan bangga menyatakan dukungannya kepada Rio Haryanto, pembalap prestatif asal Indonesia untuk ikut berpartisipasi dalam ajang balap mobil level tertinggi di dunia Formula 1 musim ini.**

**JAKARTA** – Direktur Utama Pertamina, Dwi Soetjipto, mengaku bangga Rio bisa menjadi wakil Indonesia pada laga bergengsi ini. Pujian kepada Rio pun diungkap Dwi pada kesempatan itu. “Pertamina sangat bangga bisa menemani Rio sejak 2010 hingga meraih sejumlah prestasi. Saya juga seorang

fighter, jadi saya salut. Apalagi ini berjuang membela negara,” ungkap Dwi.

Menteri Pemuda dan Olahraga, Imam Nahrawi, turut bersyukur berkat dukungan semua pihak, Rio membuktikan kepada dunia bahwa Indonesia bisa sejajar dengan negara lain. “Akhirnya Rio jadi orang Indonesia pertama yang masuk F1,” pungkasnya.

Vice President Corporate Communications Pertamina Wianda Puspongoro mengatakan, setelah melalui proses yang panjang, Rio Haryanto akhirnya secara resmi dinyatakan akan berpartisipasi dalam ajang balap mobil bergengsi tersebut, dengan bergabung bersama Manor Racing. Kepastian untuk Rio

tersebut telah diumumkan oleh pihak Manor Racing di kantornya hari ini di Inggris.

“Ini merupakan sebuah sejarah yang luar biasa, tidak hanya bagi Rio Haryanto tetapi juga bagi Indonesia. Kami bangga atas prestasinya yang dapat menjadi pembalap Indonesia pertama dan juga satu-satunya pembalap dari Asia yang memiliki kesempatan untuk ikut dalam balap mobil paling bergengsi di dunia. Suatu kehormatan bagi Pertamina untuk mendukung Rio Haryanto di ajang tersebut,” ujar Wianda di Kantor Pusat Pertamina, Kamis (18/2).

Pada kesempatan itu, Rio Haryanto menyatakan terima kasih kepada Pertamina dan semua pihak yang telah

mendukungnya selama ini.

“Akhirnya sore ini dapat kabar gembira saya resmi sebagai pembalap F1. Tanpa dukungan semua pihak saya tidak yakin bisa mencapai F1, saya hanya ingin mengukir prestasi dan terus memberikan kebanggaan bagi Indonesia ke ajang yang lebih tinggi,” ungkapnya.

Lebih lanjut, Rio Haryanto juga rencananya akan bertolak ke Barcelona untuk menjalani latihan pra musim.

Rio Haryanto memulai kariernya dengan mengikuti *carting competition*, baik taraf nasional dan internasional di usia 6 tahun. Sembilan tahun kemudian, Rio berpartisipasi di balap mobil Formula Asia 2.0

**Bersambung ke halaman 4**

**5** Sorot :  
**PERTAMINA TANDATANGANI PJBU DAN PJBL SERTA KERJA SAMA PENELITIAN**

**12** Sorot :  
**PERTAMINA SEBAR 129 PEKERJA UNTUK MENGAJAR DI SEKOLAH DASAR**

**20** Hulu Corner :  
**TEKNOLOGI EOR : SARANA TINGKATKAN PRODUKSI DAN TAMBAH CDANGAN**



## VISI

Menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia

## MISI

Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat

## TATA NILAI

Dalam mencapai visi dan misinya, Pertamina berkomitmen untuk menerapkan tata nilai sebagai berikut:

### CLEAN (BERSIH)

Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.

### COMPETITIVE (KOMPETITIF)

Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong pertumbuhan melalui inventasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

### CONFIDENTS (PERCAYA DIRI)

Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi BUMN, dan membangun kebanggaan bangsa.

### CUSTOMER FOCUSED (FOKUS PADA PELANGGAN)

Berorientasi pada kepentingan pelanggan, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

### COMMERCIAL (KOMERSIL)

Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.

### CAPABLE (BERKEMAMPUAN)

Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun riset dan pengembangan.

Tema Perilaku Bertingkat  
Tata Nilai 6C

#### COMPETITIVE

**Kepemimpinan  
Institusi**  
VP - SVP

Membangun  
Tim  
Pemenang

**Kepemimpinan  
Infrastructure**  
Asmen - Manajer

Mengembangkan  
Inovasi  
dan Prestasi

**Kepemimpinan  
Technical  
Staff**

Meningkatkan  
Prestasi

## POJOK MANAJEMEN

DIREKTUR SDM & UMUM PERTAMINA  
DWI WAHYU DARYOTO



## PERTAMINA, TEMPAT BERKARIER YANG KOMPLIT DAN KOMPLEKS BAGI JOBSEEKERS

### Pengantar Redaksi :

PT Pertamina (Persero) berhasil meraih penghargaan *Top 10 Companies/Organization to Work For* dalam *Indonesian Employers of Choice Award 2015* yang diselenggarakan oleh majalah SWA bersama Haygroup. Sebagai perusahaan idaman *jobseekers* yang sukses menaiki *ranking* pertama, **Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pertamina (Persero), Dwi Wahyu Daryoto**, menyampaikan langkah strategis dan upaya inovatif yang harus dihadapi di masa mendatang, agar perusahaan tetap *sustain & growth*.

**SWA dan HayGroup memberikan penghargaan tertinggi kepada Pertamina sebagai perusahaan yang diidamkan *jobseekers*. Bagaimana mencermati pencapaian ini?** Bagi perusahaan penghargaan tersebut justru memiliki dua aspek. Pertama, aspek yang membanggakan, kemudian aspek untuk mempertahankan prestasi yang sudah diraih. Diharapkan kita bisa mempertahankan di tahun-tahun berikutnya. Sebab bentuk penghargaan merupakan suatu tantangan sekaligus kebanggaan.

**Apakah pencapaian ini menunjukkan hasil dari kinerja pekerja Pertamina, atau menunjukkan Pertamina adalah *One of The Most Wanted Company in Indonesia*?** Menurut saya hal ini ada hubungannya dengan andil para pekerja karena tidak mungkin ini hanya dilakukan oleh manajemen atau Direksi. Pekerjalah yang awalnya memberikan *performance* terbaiknya, yang akan memberi dampak positif kepada perusahaan. Citra positif perusahaan inilah yang memberi dampak positif kepada para pencari kerja. Di samping itu, pekerja juga punya ikatan alumni melalui grup informal sehingga tercipta *sharing* pengalaman. Misalnya, seperti program "Pertamina Mengajar", baik Direksi maupun manajemen berbagi informasi mengenai Pertamina di kampus-kampus.

**Apakah ini merupakan buah dari transformasi yang sudah berjalan bertahun-tahun di Pertamina ?** Hal tersebut menurut saya merupakan buah dari transformasi Pertamina yang dijalankan selama ini. Sebab transformasi itu memang dilakukan secara terus menerus. Dengan program transformasi yang berlandaskan kepada *value* 6C diharapkan bisa mengubah citra Pertamina ke arah yang lebih baik.

Sementara itu, kita harus hati-hati terhadap pengaruh kinerja internal pasca memperoleh penghargaan. Karena penghargaan seperti ini membuat kita terlena, meninabobokan kita, sehingga kita merasa di *comfort zone*. Namun demikian, segi positifnya para pekerja akan makin termotivasi dan semakin tersaingi dan akan meningkatkan kinerjanya. Kita harus tunjukkan bahwa pekerja Pertamina berkualitas.

**SWA dan HayGroup melakukan survei terkait penghargaan ini berdasarkan beberapa parameter, antara lain gaji, tunjangan dan jenjang karier yang terukur. Apakah hal ini sesuai ekspektasi pekerja yang sudah bergabung dengan Pertamina?** Gaji merupakan hal yang sangat manusiawi, karena tidak ada orang yang tidak mau digaji tinggi. Kesemuanya itu tentu sudah ada standarisasi, bagi saya bukan unsur gaji saja yang dilihat. Justru melalui *employee engagement* maka seorang pekerja bakal terikat, baik terhadap pekerjaannya maupun perusahaan, dengan begitu kinerjanya pun akan unggul. Pembentukan *employee engagement* sangat penting bagi Pertamina guna mendongkrak visi dan misi perusahaan. Dengan

demikian, bukan hanya gaji yang menjadi tolok ukur bagi pekerja Pertamina. Justru fokus utama mereka adalah jenjang karir.

Pertamina merupakan tempat berkariyer yang paling komplit dan kompleks bagi *jobseekers*. Karena semuanya harus berawal dari hulu dan hilir. Bahkan itu pun tidak hanya melulu bisnis migas saja. Terdapat banyak penunjang seperti Patra Jasa, Perhotelan, Rumah Sakit, kemudian Pelita Air Service di bidang penerbangan. Maka dari itu, hal ini yang harus kita informasikan dengan baik untuk memberikan kesempatan kepada mereka.

**Hal apa lagi yang membuat Pertamina berada di peringkat puncak sebagai perusahaan idaman *jobseekers*?**

Sebagai perusahaan yang diidamkan para pencari kerja, unsur lain yang dicari adalah *job security*. Mengingat Pertamina adalah BUMN, maka siapa pun tentu menginginkan posisi kerja yang aman bagi para pekerja. Sehingga tidak jarang banyak pekerja yang akhirnya terlena dengan *job security* tersebut. Alhasil kinerja pun lambat laun menurun. Karena itu, program transformasi harus dilakukan secara berkelanjutan guna terciptanya nilai-nilai 6C. Dampak terburuknya, tata nilai 6C bisa berakhir di tataran normatif saja.

**Bagaimana strategi perusahaan dalam mendapatkan pekerja terbaiknya, alih-alih kondisi perusahaan yang terkena dampak penurunan harga minyak dunia?** Bagi saya di tengah kondisi penurunan harga minyak saat ini tidak ada korelasinya sama sekali dalam mendapatkan *talent* terbaik. Karena mencari pekerja yang terbaik harus melihat dari segi *sustainability & growing company* di masa mendatang. Apalagi kalau dilihat dari demografi pekerja, baik dari segi usia maupun *leveling* masih dibawa *benchmark*. Istilahnya seperti pelana kuda.

Justru hal ini yang harus kita isi terus dengan *recruitment*, dan *acceleration program*. Yang muda akan mengisi level tengah yang memang diperlukan dalam jangka waktu 10 hingga 15 tahun ke depan. Maka dari rekrutmen atau pembinaan pekerja tidak ada hubungannya dengan krisis. Justru di masa krisis ini kita harus melakukan langkah-langkah atau inovasi agar perusahaan tetap *sustain* dan berkembang.

**Apakah yang harus dilakukan perusahaan dan pekerja dilihat dari sisi transformasi budaya?** Lebih jauh, sebaiknya program yang dijalankan bila pekerjaanya tidak memiliki kesadaran untuk berperilaku dengan baik tentu tidak akan tercapai. Artinya, program budaya transformasi hanya semacam sarana untuk mencapai budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Untuk mengimplementasikan hal itu dengan benar, harus memiliki sikap kepemimpinan. Menjadi seorang *leader* atau pemimpin tidak harus di dalam organisasi saja, akan tetapi mampu untuk memimpin dirinya sendiri.

**Bagaimana untuk menjaga komitmen dan motivasi pekerja untuk tetap mempertahankan produktivitasnya?** Hal ini tentu harus diimplementasikan kepada diri sendiri. Komitmen dan motivasi harus berawal dari kesadaran individu. *Leader by yourself* atau pemimpin atas dirinya sendiri justru hal yang sangat penting dalam rangka mendisiplinkan kepribadian. Maka untuk mempertahankan produktivitasnya harus saling menginspirasi dan terinspirasi satu sama lain. Misalnya, agar menjadi *leader* bagi orang lain, maka harus memberikan contoh yang baik kepada anak buah. *Role model* diperlukan sebagai acuan dan panutan. Saya yakin, bila hal tersebut diterapkan maka budaya transformasi kesemuanya itu akan tercapai dengan baik. ■EGHA

## RIO HARYANTO

Rio Haryanto akhirnya terpilih menjadi salah satu pebalap mobil Formula 1 tim Manor Racing. Bergabungnya Rio ke tim Manor disampaikan secara resmi pada Kamis, 18 Februari 2016. Kabar gembira tersebut disambut euforia masyarakat Indonesia, yang cukup panjang menanti-nanti kepastian apakah Rio jadi maju ke ajang balap jet darat bergengsi itu.

Tak hanya di Indonesia, di luar negeri pun berita bergabungnya Rio sejak diumumkan oleh pemilik Manor F1 Stephen Fitzpatrick, juga meramaikan wajah media di sana. Di media sosial bahkan bergabungnya pebalap asal Solo itu menembus *trending* topik dunia urutan ke-6.

Rio mampu mencuri perhatian masyarakat dunia, khususnya para pecinta *sport*. Selain menjadi orang pertama asal Indonesia yang mampu menembus Formula 1, dia juga merupakan satu-satunya pebalap Asia yang tercatat dalam daftar pebalap F1 pada musim 2016.

Bagi beberapa pengamat, bergabungnya Rio di Formula 1, akan memberikan warna baru. Seperti diungkap Manajer Rio, Piers Hunnisett, bahwa kewarganegaraan Rio, dari sisi *marketing* merupakan pasar baru bagi Manor dan Formula 1. Menurutnya, Bos F1 Bernie Ecclestone, yang juga suporter besar Rio, melihat adanya peluang *race* baru di pasar Asia sehingga Bernie senang Rio bisa masuk F1. Hal senada juga diungkapkan Marc Priestly, mantan mekanik dan kru pit stop Tim McLaren yang kini menjadi jurnalis F1 yang 'berkicau' lewat *twitter*-nya bahwa Rio akan membawa F1 pada pangsa pasar baru.

Magnet Rio, telah membuat Manor kepincut, hingga sabar menanti sampai batas akhir sebelum tes pramusim Formula 1. Menurut manajer Rio, Manor rela menunggu karena memang sudah mengikat Rio sejak Desember 2015. Prestasi gemilang Rio di pada GP2 2015 menjadi alasan Manor tetap menanti Rio hingga kewajiban finansial dipenuhi pihak manajemen.

Dukungan Pertamina untuk Rio menjadi salah satu modal tiket Rio ke F1. Pertamina sudah membantu pebalap berbakat itu sejak tahun 2010. Dukungan sponsor yang diberikan Pertamina tidak sekadar pada menggelontorkan dana, tetapi juga diikuti dengan *roadmap* ke depan untuk mendorong peningkatan prestasi Rio Haryanto di ajang olah raga balap. Dan dalam kurun waktu enam tahun terbukti. Debut Rio terus berkibar, naik kelas dari GP3, GP2 dan kini F1 meski dalam setiap musim selalu berpindah tim.

Kini Rio telah bertolak ke Barcelona untuk mengikuti sesi latihan. Dan di pundaknya merah putih menanti goresan prestasi. Tidak muluk-muluk untuk di awal. Minimal bisa *finish*, syukur-syukur bisa masuk 10 besar. Bravo Rio...•

Kekuatan *Employee Engagement* dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Bagian 1)

Turunnya harga minyak dunia membuat perusahaan-perusahaan minyak mengalami krisis. Sejauh mana keterlibatan (*engagement*) pekerja dalam membantu perusahaan bertahan menghadapi krisis yang mereka alami?

Sejak Juni 2014, harga minyak dunia mulai mengalami penurunan. Sampai saat ini, harga minyak dunia berada di bawah US\$ 30 per barrel. Harga ini merupakan harga terendah selama 11 tahun terakhir. Banyak analis memprediksikan, harga minyak akan mencapai dibawah US\$ 20. Kondisi ini membuat perusahaan-perusahaan minyak mengalami krisis karena berkurangnya pendapatan.

Istilah-istilah seperti "*survival mode*", "*streamlining*", "*cost cutting*" banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan untuk menggambarkan kondisi krisis yang mereka alami. Walaupun tujuannya adalah untuk membangun *sense of crisis* dan *sense of urgency*, pesan yang disampaikan kepada pekerja harus hati-hati karena dapat mempengaruhi moral pekerja.

Krisis yang terjadi di perusahaan dapat berpengaruh pada menurunnya motivasi dan produktivitas pekerja. Padahal, pekerja merupakan aset paling berharga di perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi langsung antara tingkat *employee engagement* (keterlibatan pekerja) dengan tingkat produktivitas/keberhasilan usaha perusahaan. Oleh karena keterlibatan pekerja berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan, maka upaya membangun keterlibatan pekerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan, khususnya di masa-masa sulit.

MEMAHAMI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ATAU "KETERLIBATAN PEKERJA"

Apa sebenarnya *employee engagement* atau keterlibatan pekerja itu? Secara sederhana, keterlibatan pekerja bisa kita gambarkan sebagai "komitmen keterlibatan emosi antara pekerja dengan tujuan perusahaan". Bukan sekadar keterlibatan secara ikatan kontrak saja.

Pekerja yang terlibat memulai harinya dengan suatu tujuan dan menyelesaikan harinya dengan sebuah prestasi. Mereka secara konsisten membawa tekad, keuletan, energi dan ketahanan yang tinggi untuk segala sesuatu mereka lakukan. Mereka berdedikasi untuk pekerjaan mereka, dan menunjukkan antusiasme, inspirasi dan kebanggaan dalam pekerjaan mereka. Mereka menjalankan peran mereka dengan gembira, dan waktu mengalir cepat bagi mereka ketika mereka berada di tempat kerja.

Pekerja yang terlibat bukan berarti pekerja yang puas. Pekerja yang puas mungkin akan rajin datang ke kantor setiap hari dari jam 8 sampai jam 4 sore tanpa mengeluh. Tapi pekerja yang terlibat akan bekerja memberikan usaha lebih dan terbaik dari apa yang dimilikinya.

Pekerja yang terlibat bukan berarti pekerja yang nyaman. Justru sebaliknya, pekerja yang terlibat tidak akan cepat merasa puas dan selalu berpikiran melakukan upaya ekstra untuk berkontribusi kepada perusahaan, lebih dari yang diharapkan. Mereka akan selalu bersemangat menerima perubahan dan memikirkan bagaimana terlibat aktif dan mendorong perubahan tersebut. Mereka akan berada di garis terdepan dalam menjalankan perubahan yang diharapkan.

BUDAYA PERUSAHAAN YANG KUAT AKAN MENDORONG *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Menurut hasil survei *Global Human Capital Trends* tahun 2015, "budaya perusahaan dan keterlibatan pekerja" merupakan tantangan No. 1 di banyak perusahaan di seluruh dunia. Mengapa terjadi demikian? Budaya perusahaan

yang kuat akan mendorong keterlibatan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memegang tata nilai perusahaan yang mereka yakini dan secara konsisten mempraktikkan perilaku-perilaku ideal yang diharapkan.

Masalahnya, banyak para pimpinan perusahaan yang tidak memahami budaya perusahaan yang mereka miliki sehingga mereka juga kesulitan untuk mengembangkannya. Selain itu, kondisi ini diperparah dengan banyaknya perusahaan yang memiliki program *employee engagement* yang buruk. Beberapa bahkan tidak memilikinya sama sekali. Oleh karena itu, menurut para responden *survey*, masalah "budaya perusahaan dan keterlibatan pekerja" harus menjadi perhatian utama para pimpinan perusahaan ke depan.

KEKUATAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Seorang CEO Amerika pernah mengatakan: "untuk memenangkan pasar (*marketplace*), pertama Anda harus memenangkan tempat kerja (*workplace*)". Ada juga pepatah lain yang mengatakan: "Jika tidak terjadi di dalam, jangan mengharapakan bakal terjadi ke luar". Apa artinya kedua nasihat ini?

Peningkatan keuntungan perusahaan biasanya disebabkan oleh peningkatan kepuasan pelanggan di luar sana. Masalahnya, kita akan sangat sulit memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan di luar, jika kita tidak dapat meningkatkan keterlibatan pelanggan di dalam perusahaan, yaitu para pekerja. Kita harus belajar melayani pelanggan internal perusahaan kita sendiri. Dengan membuat para pimpinan berusaha meningkatkan keterlibatan pekerja, pada gilirannya pekerja akan membuat pelanggan eksternal terpanal!

Dengan membangun keterlibatan pekerja diharapkan mereka akan meningkatkan layanan, kualitas dan produktivitasnya. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Pelanggan yang puas akan meningkatkan penjualan. Hal ini akan berdampak langsung terhadap peningkatan keuntungan perusahaan, melebihi dari yang diharapkan para pemegang saham.

Kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan dapat memiliki dampak negatif atau positif terhadap motivasi pekerja. Pekerja yang *disengaged* akan melihat kondisi ini sebagai ancaman; sedangkan pekerja yang *engaged* akan melihatnya sebagai tantangan dan motivasi yang menyatukan semua upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi sulit memberikan lebih banyak kesempatan kepada para pekerja untuk memberikan upaya terbaik yang mereka miliki.

Mempertahankan tingkat keterlibatan pekerja pada masa sulit merupakan tugas yang sulit, tapi bisa dilakukan melalui komunikasi yang efektif dengan para pekerja. Komunikasi merupakan kunci untuk menyelesaikan semua masalah yang muncul.

Melibatkan pekerja dalam mengatasi tantangan perusahaan akan menumbuhkan rasa memiliki di kalangan pekerja. Pekerja yang terlibat akan berusaha sekuat tenaga mengatasi tantangan. Keberhasilan mengatasi tantangan akan menumbuhkan semangat mencapai keunggulan dan kebanggaan. Rasa bangga pada perusahaan akan mengokohkan ikatan dengan perusahaan. Ikatan inilah yang akan membantu perusahaan mengembangkan bisnisnya.

Bagaimana dengan keterlibatan pekerja Pertamina?

(Berlanjut di Bagian 2)





FOTO: MOR VII

## Latihan ISPS Code di TBBM Bitung

**BITUNG** - Pertamina mengadakan latihan *International Ships and Port Security* (ISPS) Code di Terminal BBM Bitung, Sulawesi Utara bekerja sama dengan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSO), Polres Bitung, Kodim 1310 Bitung, Satkamla Bitung dan SAR Bitung.

Area Manager Marine Sulawesi Harris Abdi Sembiring M, mengatakan, untuk memastikan keandalan pendistribusian bahan bakar Pertamina, keamanan dan keselamatan dengan menggunakan moda laut/perairan tentu menjadi hal yang penting.

"Saat ini 33 Terminal Khusus Migas Pertamina yang tersebar di seluruh Indonesia telah *comply* terhadap ISPS Code, termasuk Terminal BBM Bitung," ujarnya.

TBBM Bitung telah mendapatkan *Statement of Compliance of a Port Facility* (SoCPF) sejak Januari 2015. Fasilitas pelabuhan yang telah mendapatkan SoCPF wajib melaksanakan latihan setidaknya sekali dalam setahun atau tidak lebih dari 18 bulan dengan melibatkan berbagai unsur *Port Security Committee* setempat di antaranya Syahbandar, Aparat Keamanan, SAR dan instansi terkait lainnya.

Latihan kali ini merupakan latihan terpadu ISPS Code, *Fire Fighting* dan *Oil Spill Recovery Tier -1* Untuk mencakup hal tersebut telah dibuat skenario yang dijalankan seolah-olah kejadian yang sebenarnya.

Latihan dimulai dengan adanya penyan-deraan 2 orang security dermaga 3 oleh enam pelaku kriminal bersenjata api. Sandera berhasil diselamatkan namun pelaku mencoba kabur. Petugas melakukan pengejaran dan akhirnya berhasil melumpuhkan penyadara.

Skenario dilanjutkan dengan munculnya api di MT Spiller dan terjadi kecelakaan terjatuhnya 2 orang ABK ke perairan. Petugas harus menyelamatkan ABK yang terbawa arus dan memadamkan api yang muncul.

Skenario terakhir terjadi tumpahan minyak di sekitar dermaga. Petugas harus melakukan penanggulangan minyak tersebut.

ISPS Code adalah sistem pengamanan internasional yang dikeluarkan oleh *International Maritime Organization* dan menjadi standar pelaksanaan 171 negara anggotanya. ● MOR VII

## Warga Bekasi Nikmati Gas Kota Pertamina

**BEKASI** - Sejak Kamis (11/2), warga Kabupaten Bekasi, Jawa Barat secara bertahap mulai menikmati fasilitas jaringan gas kota (*city gas*). Pengelolaan jaringan gas kota yang dibangun Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) cq Ditjen Migas melalui tahun anggaran 2014 tersebut, dilakukan PT Pertamina (Persero) melalui afiliasinya, PT Pertagas Niaga.

Menurut President Director PT Pertagas Niaga, Jugi Prajogio, sumber gas untuk jaringan gas kota tersebut berasal dari sumur Pertamina EP di wilayah Jawa Barat dengan alokasi 0,2 juta kaki kubik per hari (MMSCFD). Untuk tahap awal, fasilitas jargas tersebut akan mengalir ke sekitar 900 rumah di wilayah Desa Jaya Mukti, Cikarang Pusat dan Kelurahan Serta Jaya, Cikarang Timur. Selanjutnya, pengaliran gas ke rumah-rumah warga akan dilakukan secara bertahap hingga mencapai 4.000 sambungan

rumah tangga.

"Bekasi merupakan kota kedua yang menikmati fasilitas jaringan gas kota yang dikelola Pertamina pada tahun 2016, setelah Bulungan di Kalimantan Utara. Ini adalah bentuk sinergi Pertamina. Gasnya dari Pertamina EP, menggunakan pipa transmisi Pertagas dan pengelolanya Pertagas Niaga," ujar Jugi.

Jugi menambahkan, jaringan gas kota di Kabupaten Bekasi akan berkembang terus karena banyak potensi pelanggan kecil yang bisa memanfaatkan jaringan gas kota untuk bisnisnya. Untuk itu, lanjutnya, PT Pertagas Niaga menargetkan, pada tahun ini seluruh sambungan jargas Bekasi bisa semua teraliri.

Pengelolaan jaringan gas kota sendiri, memang bidang komersialisasi PT Pertagas Niaga. Karena sebagai anak perusahaan dari PT Pertamina Gas yang resmi berdiri pada tahun 2010, lanjut Jugi, lingkup

bisnis PT Pertagas Niaga, adalah komersialisasi gas bumi, baik melalui gas pipa, dalam bentuk CNG, LNG serta pengembangan jaringan gas kota. "Niaga gas meliputi membeli dan memasarkan gas produksi Pertamina EP, PHE/JOB, dan KKS, pemasaran dilakukan kepada konsumen industri," kata Jugi.

Saat ini, Pertagas Niaga tercatat telah mengoperasikan jaringan gas kota di Kota Jambi, Sengkang, Prabumulih, dan Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah pengguna sekitar 17.000 pelanggan. Dengan pengoperasian ini, maka seluruh jumlah pelanggan jargas Pertamina ditargetkan akan mencapai 46.500 pelanggan hingga akhir tahun.

Sambutan hangat diungkapkan masyarakat atas pengoperasian gas kota tersebut sebagaimana disampaikan Kepala Desa Jaya Mukti, Martin Harjawinata. "Warga sudah sejak lama menanti gas kota ini

mengalir. Kami dan Pertamina sudah melakukan sosialisasi dan sambutan warga sangat baik," ujar Martin.

Sesuai dengan Kepmen ESDM Nomor 3328 K/12/MEM/2015, pada tahun 2016 Pertagas Niaga menargetkan akan mengalirkan gas di kota/kabupaten lain. Di antaranya Kabupaten Sidoarjo, Ogan Ilir, Subang, Bontang, dan Lhokseumawe.

Jaringan gas kota adalah jaringan pipa gas yang dibangun untuk mendistribusikan gas langsung ke rumah tangga atau pelanggan kecil. Di Indonesia, lokasi yang dialiri jargas diutamakan adalah wilayah yang memiliki sumur gas dan telah tersedia infrastruktur pipa gas. Penggunaan jaringan gas kota bagi masyarakat, memiliki sejumlah keuntungan. Yakni lebih aman, praktis, hemat serta mendukung program pemerintah untuk melaksanakan diversifikasi energi. ● RILIS

## Rio Haryanto Melaju ke Formula 1... (sambungan dari halaman 1)

Series dan berhasil merebut posisi ketiga di klasemen akhir dengan raih posisi pertama di dua balapan.

Atas peningkatan performanya, Rio berhasil meraih

kemenangan di ajang balap mobil Formula BMW Pasific di tahun 2009. Selain itu, Rio yang dijuluki '*The Wet Weather Specialist*' juga telah mendapatkan *super*

*license* dari Virgin F1 dengan berpartisipasi di balapan *test drive* Formula 1 di Abu Dhabi pada tahun 2010.

Dalam karirnya, Rio telah berhasil meraih banyak

penghargaan dan kejuaraan termasuk menempati posisi kelima di GP3 Series saat debutnya di tahun 2010, dan posisi empat di GP2 Series tahun lalu. ● Starfy

## Pelatihan dan Lomba *First Aid* di Kantor Pusat Pertamina

**JAKARTA** - Sejumlah peserta mengikuti pelatihan dan lomba penanggulangan darurat pada kecelakaan kerja di Lantai Ground, Gedung Utama Kantor Pusat Pertamina, pada (16/2). Pelatihan dan lomba *first aid* dalam rangka Bulan K3 ini diselenggarakan pada 15-16 Februari 2016.

HSSE Manager Operation Head Office Tri Sapta Mulia Tambunan mengatakan, pelatihan ini diadakan agar para peserta dapat mempraktikkan langsung bila ada kejadian yang sesungguhnya. "Latihan *First Aider* berguna untuk

penanggulangan keadaan darurat pada kecelakaan kerja. Dengan demikian para peserta dapat memberikan pertolongan pertama jika ada kejadian yang sesungguhnya," ujarnya.

Peserta pelatihan dan lomba berasal merupakan tim *first aider* dari tiap-tiap lantai di Kantor Pusat Pertamina. Mereka mendapatkan pelatihan mengenai manajemen dan teknik sistem penanggulangan gawat darurat terpadu. Selain teori, tim dari *Ambulance* Gawat darurat Dinas Kesehatan



Provinsi DKI Jakarta juga memberikan praktik langsung kepada para peserta.

Ada 2 macam lomba yang harus diikuti oleh setiap tim. Yaitu, lomba RJP dan lomba

*Initial assessment*. Sebanyak 7 tim yang masing-masing terdiri dari 4 orang bersaing untuk merebut posisi paling atas. ● PRIYO



# Pertamina Tandangani Perjanjian Jual Beli Uap dan Listrik serta Kerja Sama Penelitian

**BALI** – Dalam upaya mendukung peningkatan pemanfaatan energi baru terbarukan dalam bauran energi nasional serta upaya mendukung ketahanan energi nasional, PT. Pertamina Geothermal Energy (PGE) melaksanakan penandatanganan kontrak baru dan amandemen Perjanjian Jual Beli Uap (PJBU) dan Perjanjian Jual Beli Listrik (PJBL) panas bumi dengan PT. Indonesia Power dan PT. PLN, di Bali Nusa Dua Convention Center, (11/2).

Penandatanganan amandemen yang ditandatangani oleh Direktur Utama PT Pertamina Geothermal Energy Irfan Zainudin dan Direktur Utama PT PLN (Persero) Sofyan Basir meliputi amandemen PJBU panas bumi untuk suplai uap PLTP Lahendong Unit 1 kapasitas 20 Megawatt, Lahendong Unit 2 kapasitas 20 Megawatt, Lahendong Unit 3 kapasitas 20 Megawatt, dan Lahendong Unit 4 dengan Kapasitas 20 Megawatt.

Pada kesempatan yang sama juga ditandatangani PJBL panas bumi untuk PLTP Kamojang Unit 4 kapasitas 60 Megawatt dan Kamojang Unit 5 dengan kapasitas 35 megawatt.

Setelah itu, Irfan Zainudin juga menandatangani kerja sama dengan Direktur Utama PT Indonesia Power Antonius Resep Tyas untuk kontrak baru (*restated*) PJBU untuk suplai uap PLTP Kamojang Unit 1 kapasitas 55 Megawatt, Kamojang Unit 2 kapasitas 55 Megawatt dan Unit 3 kapasitas 55 Megawatt.

Irfan optimistis pemanfaatan energi *geothermal* di Indonesia akan semakin berkembang dengan pesat. "PGE berkomitmen untuk mendukung program pemerintah dalam mengembangkan energi bersih yang ramah lingkungan sehingga membantu mengurangi emisi karbon secara berkelanjutan," ujar Irfan.

PGE mencanangkan target *installed capacity* di

atas 1.000 MW pada 2021 dan pada 2030 diharapkan mencapai 2.700 MW.

Selain itu, pada kesempatan tersebut juga dilaksanakan penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) dan kerja sama antara Pertamina dengan BPPT oleh Syamsu Alam dan Kepala BPPT Unggul Priyanto. Kerja sama itu meliputi *Joint Study Agreement* (JSA) antara PGE, GFZ dan BPPT di lapangan Geothermal Lahendong, Sulawesi Utara untuk mengembangkan dan melakukan riset Pembangkit Listrik Tenaga Panasbumi *Binary Cell*. PGE dan BPPT juga juga menandatangani antara PGE dengan BPPT di lapangan Geothermal Kamojang dalam membangun dan melakukan penelitian Pembangkit Listrik Skala Kecil dengan kapasitas 3 MW.

Menurut Syamsu Alam, kerja sama ini menjadi bukti bahwa partisipasi Pertamina



Direktur Hulu Pertamina Syamsu Alam (kedua kiri) dan Direktur Utama PT Pertamina Geothermal Energy (ketiga kanan) Irfan Zainudin foto bersama Wakil Presiden RI Jusuf Kalla dan Menteri ESDM Sudirman Said usai menandatangani MoU PJBU, PJBL dan penelitian.

dalam mengembangkan kapabilitas nasional di bidang *geothermal* tidak main-main, baik dari sisi SDM maupun penguasaan teknologi.

"Dengan potensi sumber daya *geothermal* terbesar di dunia, sudah selakanya Indonesia bisa menguasai dan mengembangkan sendiri teknologi pemanfaatan *geothermal*," kata Syamsu Alam.

Hal senada disampaikan

Wakil Presiden RI Jusuf Kalla. Namun demikian, ia menyadari biaya *clean energy* pun lebih mahal dari energi yang biasa digunakan. "Karena itulah, pada akhirnya yang dapat menyelesaikan ini adalah teknologi dan kerja sama," ungkapnya usai menyaksikan penandatanganan bersama Menteri ESDM Sudirman Said.

*Bali Clean Energy Forum* berlangsung dari tanggal 11 sampai dengan 12 Februari 2016. Acara tersebut merupakan forum yang membahas upaya untuk mendukung pembangunan energi bersih berbasis energi terbarukan. Forum ini diikuti oleh menteri energi dunia, pihak swasta dan para ahli energi bersih dunia. ●KUNTORO/RILIS

## MOR VI Balikpapan Tingkatkan Kerja Sama dengan PT Pos Indonesia

**BALIKPAPAN** - Untuk meningkatkan sinergi antar BUMN, Marketing Operation Region (MOR) VI bekerja sama dengan PT Pos Indonesia regional IX Banjar Baru. Penandatanganan kontrak kerja sama (MoU) dilakukan oleh GM MOR VI Mohammad Irfan dan Kepala Regional IX Banjarbaru PT Pos Indonesia Agus Rahardjo, pada (28/1), di Ruang Fastron MOR VI. Bentuk kerja sama ini adalah pendirian *mailing room* di area kantor MOR VI.

Mohammad Irfan menyambut baik adanya *mailing room* tersebut, karena mendukung kegiatan operasional di area Kantor MOR VI.

Irfan juga mengungkapkan agar nantinya kerja sama dengan PT Pos Indonesia ini tidak sampai



GM MOR VI Mohammad Irfan dan Kepala Regional IX Banjar Baru PT Pos Indonesia Agus Rahardjo bertukar cinderamata.

*mailing room* saja, tetapi berlanjut pada kerja sama lainnya.

"Mungkin ke depannya PT Pos Indonesia dapat bekerja sama dengan Pertamina dengan sistem *RFID Card* untuk melakukan pengisian Bahan Bakar Minyak terhadap mobil operasional Pos Indonesia

di SPBU yang telah ditunjuk Pertamina," terangnya.

Di sela-sela rangkaian kegiatan GM MOR VI memberikan cinderamata kepada Kepala Regional IX PT Pos Indonesia. Sebaliknya, Kepala Regional IX PT Pos Indonesia juga memberikan cinderamata kepada GM MOR VI Kalimantan. ●AS

## Launching Peralite di Ambon

**AMBON** – Marketing Operation Region (MOR) VIII melakukan *launching* Peralite, di SPBU 83.971.01 di Pohon Pule, Kota Ambon, pada (8/2).

Sambutan pembukaan dilakukan oleh Asisten I Sekda Kota Ambon Dr. Fahmi Salataohu. "Pemerintah sangat mengapresiasi inovasi yang dilakukan Pertamina, sehingga masyarakat diberikan pilihan untuk membeli BBM yang lebih baik dari Premium dan lebih murah dari Pertamax," ujar Fahmi.

GM MOR VIII Eldi Hendry menyampaikan, sejak peluncuran perdannya di Jakarta dan Surabaya pada 24 Juli 2015, Peralite mendapatkan respon positif di masyarakat. Hal ini terbukti dengan terus meningkatnya konsumsi Peralite dengan rata-rata penjualan 4,5 KI/hari di SPBU-SPBU yang telah menjual produk ini.

"Kami mengamati tren penjualan terus meningkat dari hari ke hari, dengan semakin tingginya animo masyarakat terhadap produk Peralite. Karena itu, sekarang kami melakukan *launching* sehingga masyarakat Ambon juga dapat merasakan keunggulan dari Peralite untuk kendaraannya. Sebelumnya, pada akhir tahun lalu kami juga *me-launching* Peralite di Papua," kata Eldi.

Peresmian penggunaan Peralite di Ambon dan sekitarnya ditandai dengan



pengguntingan balon gas secara bersama dengan Muspika dan Muspida di wilayah Ambon, serta pengisian Peralite ke salah satu kendaraan konsumen.

Saat ini, ada dua SPBU di wilayah Ambon yang menjual Peralite, yakni SPBU 83.97101 dan SPBU 84.97101 yang terletak di Kota Ambon. Suplai produk Peralite tersebut berasal dari Terminal BBM Wayame.

Menurut Eldi Hendry, secara bertahap sampai akhir tahun 2016 akan dilakukan penambahan jumlah *outlet* sebanyak 8 SPBU di wilayah Ambon yang dapat melayani penjualan Peralite untuk memenuhi permintaan konsumen terhadap BBM RON 90 yang semakin meningkat. ●FAS

# Mengenal *Fatigue* : Risiko Kesehatan yang Dapat Berakibat Fatal



Sumber : q-law.com

Keselamatan dan produktivitas di tempat kerja sangat berkaitan erat dengan kesehatan pekerja. Di lingkungan kerja kita seringkali terdapat potensi bahaya kimia, fisika, biologi, *ergonomic* dan psikososial yang dapat memberikan pengaruh pada kondisi fisik dan psikologi kita. Bagaimana potensi bahaya tersebut dikelola merupakan kunci dari kesehatan dan keselamatan pekerja. Tempat kerja yang memiliki kontrol potensi bahaya yang baik disertai dengan budaya sehat yang aktif dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesehatan serta kesejahteraan pekerja. Pekerja yang sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan aspek keselamatan serta menurunkan biaya kesehatan. Pekerja yang cukup beristirahat, selalu waspada merupakan hal yang kritical untuk menunjang operasi yang aman dan produktif. Sesungguhnya setiap orang mengalami kelelahan dalam tingkat tertentu dari waktu ke waktu. Namun kelelahan yang berlebihan ketika bekerja merupakan kondisi penting di mana kaitannya dengan kesehatan, keselamatan dan produktivitas dapat memberikan dampak yang buruk. Oleh karena itu, setiap unit kerja yang memiliki jam kerja diperpanjang (lembur) ataupun jam kerja pada saat populasi umum beristirahat (*shift*), akan mendapatkan manfaat jika dapat mengelola kelelahan di tempat kerja. Hal tersebut sangatlah penting bagi unit kerja/perusahaan yang *safety sensitive* dalam operasinya seperti operasi minyak dan gas, transportasi, kesehatan, dan lain-lain.

## • Apakah yang dimaksud dengan *Fatigue*?

*Fatigue* adalah kelelahan ekstrim yang disebabkan oleh penyakit, pengerahan tenaga fisik ataupun mental yang berlebihan. Dalam konteks pekerjaan, *fatigue* adalah keadaan mental dan atau kelelahan fisik yang mengurangi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan aman dan efektif. *Fatigue* dapat disebabkan oleh karena aktivitas fisik ataupun mental yang lama kehilangan waktu tidur dan atau gangguan terhadap jam internal tubuh. *Fatigue* dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, non pekerjaan ataupun kombinasi dari keduanya dan dapat terakumulasi seiring berjalannya waktu.

## • Mengapa *fatigue* merupakan masalah ?

*Fatigue* dapat mempengaruhi keselamatan di tempat kerja. *Fatigue* mengurangi kewaspadaan yang dapat menimbulkan kesalahan dan meningkatkan peluang terjadinya insiden terutama ketika :

- Mengoperasikan pabrik, mengemudikan kendaraan/alat transportasi
- Melakukan pekerjaan kritical yang membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi
- Melakukan *shift* malam

Efek *fatigue* dapat timbul dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam jangka pendek, dapat menunjukkan gejala mengantuk, sakit kepala, pusing, sulit konsentrasi, pandangan mata kabur, dan menimbulkan kebutuhan tidur yang panjang pada saat libur bekerja. Dalam jangka panjang, *fatigue* dapat menimbulkan penyakit jantung, diabetes, hipertensi, gangguan pencernaan, cemas, serta depresi.

## • Bagaimana mengenali pekerja yang mengalami *fatigue*?

Pekerja yang mengalami *fatigue* akan menunjukkan tanda atau gejala seperti :

- Seringkali menguap atau tertidur di tempat kerja
- Gangguan memori jangka pendek dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi
- Penurunan kapasitas yang bermakna untuk terlibat dalam komunikasi interpersonal yang efektif
- Ketidakmampuan untuk membuat keputusan dan pertimbangan
- Penurunan koordinasi mata-tangan atau *reflex* yang menurun
- Perubahan perilaku
- Peningkatan angka ketidakhadiran yang tidak terencana

Pekerja yang memiliki risiko tinggi mengalami *fatigue* :

- Pekerja *shift*
- Pekerja kontrak musiman
- Pekerja *on call*
- Pekerja layanan emergensi
- Profesional medis
- Driver mobil tanki, *crane*
- Pekerja yang bekerja di ketinggian
- Pekerja yang bekerja dengan bahan yang mudah meledak atau terbakar
- Pekerja pada pekerjaan lain yang tergolong berisiko, seperti bekerja dengan listrik, dan lain-lain

## • Faktor-faktor yang dapat berkontribusi dan meningkatkan risiko *fatigue*

*Fatigue* seringkali disebabkan oleh faktor-faktor yang saling berhubungan dan dapat bersifat kumulatif. Faktor-faktor besar yang meningkatkan risiko *fatigue* termasuk diantaranya adalah :

### JADWAL KERJA – Kerja *Shift*, Kerja Malam, Jam Kerja dan Istirahat

Jadwal kerja yang membatasi waktu pekerja untuk memulihkan kondisi fisik dan mental dapat menyebabkan *fatigue*, seperti waktu kerja *shift* yang mulai lebih awal atau selesai lebih akhir, *shift* yang memanjang oleh karena *overtime* atau *double shift* dan waktu istirahat yang pendek selama *shift*.

Bekerja pada malam hari ketika tubuh secara biologis diprogram untuk tidur, dapat mengganggu jam tubuh individual (*person's body clock*). Jam tubuh adalah irama alami tubuh yang selalu berulang selama 24 jam. Jam tubuh tersebut mengatur fungsi tubuh termasuk pola tidur, suhu tubuh, kadar hormone dan pencernaan. Ketika jam tubuh diprogram untuk tetap bangun sementara seharusnya tidur, individu akan mengalami berbagai macam tingkat kewaspadaan tergantung pada waktu. Hal ini meningkatkan risiko untuk membuat kesalahan, menyebabkan kecelakaan baik di tempat kerja ataupun di luar tempat kerja, termasuk dalam perjalanan menuju dan dari tempat kerja.

### TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMAND*)

Beberapa tipe pekerjaan, seperti pekerjaan yang harus berkonsentrasi terhadap panel kontrol dalam jangka waktu lama, melakukan pekerjaan berulang atau monoton serta melakukan pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik terus menerus dapat meningkatkan risiko *fatigue*. Pekerja dapat mengalami *fatigue*, baik secara fisik maupun mental pada saat yang sama. Pekerjaan yang dilakukan dalam tekanan yang tinggi, seperti pemadam kebakaran, pelayanan emergensi juga dapat meningkatkan risiko *fatigue*.

### TIDUR –Waktu, lama dan kualitas tidur

Otot yang pegal dipulihkan dengan istirahat, otak yang lelah hanya dapat dipulihkan dengan tidur. Tidur yang paling memberikan manfaat adalah tidur dalam yang tidak terganggu dalam satu periode. Jumlah optimum jam tidur bervariasi pada setiap individu. Secara rerata, orang dewasa umumnya membutuhkan 7-8 jam tidur sehari. Ketika individu mengalami kekurangan jam tidur, mereka akan berhutang tidur yang berakumulasi sampai dengan individu tersebut mendapatkan tidur yang dapat membayar hutang tidur tadi. Setiap hari tanpa tidur yang cukup, akan menambah hutang tidur yang pada saat terakumulasi cukup banyak, akan menyebabkan *fatigue*. Pemulihan *fatigue* akibat hutang tidur dapat memakan waktu selama beberapa hari.

Hutang tidur kerap dialami oleh pekerja *shift* malam di mana mereka sering mengalami kesulitan untuk tidur cukup tanpa terganggu pada siang harinya.

### KONDISI LINGKUNGAN KERJA

Bekerja dalam kondisi yang keras dan tidak nyaman dapat berkontribusi pada *fatigue*, seperti paparan panas, dingin, getaran atau tempat kerja bising, dapat membuat pekerja lelah lebih cepat dan mengganggu kinerja.

### FAKTOR YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PEKERJAAN

Faktor diluar pekerjaan dapat juga berkontribusi terhadap *fatigue*. Gaya hidup pekerja, tanggung jawab terhadap kepentingan keluarga, kondisi kesehatan (insomnia, penggunaan obat-obatan), perjalanan panjang dari rumah ke tempat kerja, komitmen pada pekerjaan lain, kesemuanya dapat meningkatkan risiko *fatigue*.

### • Manajemen risiko *fatigue* di tempat kerja

Manajemen risiko yang berkaitan dengan *fatigue* berbeda di setiap tempat kerja bergantung pada proses kerja, kondisi lingkungan kerja dan faktor individu. Risiko *fatigue* dikendalikan dengan mengikuti proses sistematis termasuk :

- Melakukan identifikasi faktor-faktor penyebab *fatigue* di tempat kerja
  - Jika diperlukan melakukan penilaian risiko injury yang disebabkan oleh *fatigue*
  - Melakukan kontrol risiko dengan menerapkan program kontrol paling efektif yang *reasonable* dan *practicable*
- Jalan paling baik untuk mengontrol risiko kesehatan dan keselamatan dari bahaya *fatigue* adalah mengeliminasi faktor-faktor penyebabnya, namun jika tidak memungkinkan maka risiko *fatigue* harus dapat diminimalkan.

Beberapa kontrol risiko *fatigue* yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

### JADWAL KERJA

- Membangun kebijakan batas jam kerja dalam sehari, rata-rata maksimum jam kerja dalam seminggu, total jam kerja untuk periode 3 bulan dan pekerjaan-pekerjaan *on call*
- Membangun prosedur untuk mengelola dan membatasi jam kerja yang berlebihan, sebagai contoh mendesain jumlah dan waktu istirahat minimum khususnya pada *shift* yang panjang.
- Memastikan bahwa pekerja mendapatkan istirahat, makan dan minum yang cukup
- Melakukan penjadwalan pekerjaan kritical di luar periode kritis (jam 2-6 pagi)
- Menghindari pengaturan kerja yang memberikan insentif terhadap kerja berlebihan
- Membuat rencana untuk menghadapi peningkatan volume pekerjaan oleh karena *absenteeism*
- Mengisi posisi *vacant* sesegera mungkin dan mengelola jumlah staf yang dapat diperbantukan pada area dengan risiko *fatigue* tinggi
- Mempertimbangkan alternatif pilihan *meeting* dengan menggunakan *teleconference* sehingga pekerja tidak menghabiskan waktu perjalanan untuk menghadiri *meeting*

### SHIFT DAN PENJADWALAN PEKERJA

Beberapa pertimbangan untuk menerapkan kontrol risiko *fatigue* perlu diberikan pada saat merencanakan jadwal kerja dengan jenis pekerjaan khusus termasuk *shift*, pekerjaan malam, pekerjaan musiman, *on call* ataupun pekerjaan emergensi.

Beberapa kontrol yang dapat dipertimbangkan adalah :

- Membuat rencana kerja dimana volume pekerjaan tertinggi berada pada awal sampai pertengahan shift dan menurun di akhir *shift*
- Jika memungkinkan, hindari *shift* pagi dimulai sebelum jam 6 pagi.
- Mengalokasikan istirahat pekerja *shift* atau pekerja yang bekerja pada malam hari sehingga memungkinkan berturut-turut *off* untuk memungkinkan tidur setidaknya dua malam penuh termasuk beberapa di akhir pekan
- Menghindari lembur pada akhir *shift* sore dan malam
- Pekerjaan yang tidak esensial sebaiknya tidak dikerjakan pada malam hari
- Memberikan informasi kepada pekerja *shift* mengenai tips untuk mencegah dan mengelola risiko *fatigue*

### TUNTUTAN PEKERJAAN

Beberapa kontrol yang dapat dipertimbangkan untuk mencegah dan meminimalisir risiko *fatigue* adalah :

- Memastikan *Fit for purpose* sarana kerja yang digunakan, seperti penggunaan *furniture* yang ergonomis, peralatan angkat mengangkat yang ergonomis, alas anti *fatigue* untuk pekerjaan berulang pada posisi berdiri
- Mendorong pekerja untuk menyampaikan keluhan yang terkait *fatigue* akibat kerja
- Desain ulang batasan waktu kerja untuk pekerjaan yang membutuhkan kapasitas mental dan fisik yang tinggi
- Melakukan rotasi pekerjaan untuk menghindari munculnya kelelahan mental dan fisik
- Menyiapkan rencana kontingensi untuk situasi potensial di mana pekerja secara mendadak bekerja dalam jam kerja yang panjang, *double shift*, *shift* berkelanjutan dan merencanakan perubahan alur kerja untuk mengantisipasi volume pekerjaan puncak yang dapat diperkirakan dalam setahun

### KONDISI LINGKUNGAN

- Membatasi periode kerja ketika terjadi paparan temperatur panas ekstrim
- Menyediakan area yang sejuk/ruangan ber-AC di mana pekerja dapat beristirahat dan rehidrasi/minum yang cukup ketika bekerja pada cuaca panas
- Memasang ventilasi dan pendingin mekanis pada tempat tertutup yang kecil dan sempit
- Memberikan fasilitas yang adekuat untuk beristirahat, tidur, makan bagi pekerjaan tertentu seperti supir mobil tangki
- Memasang kursi yang dapat diatur dan rendah getaran pada kendaraan ataupun peralatan
- Memelihara tempat kerja supaya nyaman dan aman

Dengan melaksanakan manajemen *fatigue* yang baik, diharapkan insiden/kecelakaan kerja yang diakibatkan kelelahan dapat dicegah, kesehatan dan produktifitas pekerja dapat terjaga yang pada akhirnya profit/keuntungan perusahaan dapat tercapai. •

#### Sumber :

- Guide for managing the risk of fatigue at work, Safe Work Australia, Nov 2013
- Fatigue Risk Management in The Workplace, ACOEM Guidance Statement, 2012



# Ahmad Bambang : Konsumen Lebih Penting Daripada Bisnis Itu Sendiri

**JAKARTA** - “Kami sangat berterima kasih atas atensi yang diberikan seluruh pihak. Semua respon masyarakat, konsumen, media, atau *stakeholder* lainnya akan kami tindaklanjuti. Itulah perusahaan yang berpikir pada konsumen. Jadi, kami lebih mementingkan kepuasan konsumen, dibandingkan bisnis itu sendiri. Karena mempertahankan konsumen, lebih sulit daripada mendapatkan konsumen.”

Penegasan tersebut disampaikan oleh Direktur Pemasaran Pertamina Ahmad Bambang dalam konferensi pers di SPBU Abdul Muis, Jakarta Pusat, pada Rabu (17/2). Konferensi pers juga dihadiri jajaran manajemen Direktorat Pemasaran Per-

tamina, antara lain SVP Retail Marketing & Distribution M. Iskandar, VP Retail Fuel Marketing Afandi, SVP Perkapalan Mulyono, dan GM MOR III Jumali. Konferensi pers yang dipandu VP Corporate Communication Pertamina Wianda Puspongoro juga dihadiri pengurus Hiswana Migas.

Ahmad Bambang menegaskan, prosedur yang ada di Pertamina sudah menjamin apa yang diberikan kepada pelanggan dan sudah sesuai dengan apa yang dijanjikan. Selain itu, Pertamina pun punya program meningkatkan Pasti Pas menjadi Pasti Prima. “Karena itu, kami sangat *concern* memberikan layanan maksimal kepada

pelanggan. Naiflah Pertamina jika tidak terbuka terhadap masukan dari berbagai pihak,” tukasnya.

Selain itu, Ahmad Bambang memastikan takaran BBM di SPBU Pertamina akurat karena melalui prosedur pemeriksaan yang ketat baik oleh internal perusahaan, Dinas Metrologi, maupun pemeriksa *independent*. Namun untuk lebih meyakinkan, Ahmad pun mempersilakan masyarakat yang diwakili YLKI dan lembaga lainnya, untuk mengecek langsung ke SPBU-SPBU yang dikeluhkan masyarakat. Ia menegaskan, Pertamina akan menindak tegas SPBU yang main-main.

Sementara VP Retail Fuel Marketing Afandi menegaskan, saat ini pengusaha akan selalu menjaga



Proses uji tera di SPBU Abdul Muis, Jakarta.

layanan SPBU sesuai standar Pasti Pas. “Mereka tidak akan bermain-main dengan *quality* dan *quantity*. Karena begitu mereka main-main, pasti akan ditinggalkan

konsumen,” kata Afandi yang mengingatkan jarak antar SPBU kini semakin rapat dan persaingan pun ketat. “Karena itu layanan kepada masyarakat tetap terjaga

baik.”

Afandi menambahkan, saat ini SPBU yang memenuhi standar Pasti Pas sekitar 4.800 SPBU dari jumlah sekitar 5.300 SPBU. ●URIP

## SHIPPING

### Efisiensi *Cost* dan Optimasi *Digital Data Fleet Broad Band* pada Kapal Milik Pertamina

Sejalan dengan visi korporat perusahaan menjadi perusahaan energi kelas dunia, maka Fungsi Shipping sebagai salah satu Fungsi vital ikut serta menopang visi tersebut dengan terus menerus (*continuous*) melakukan *improvement* baik efisiensi dan optimasi peningkatan standar sarana dan prasarana perkapalan yang berkelas dunia juga. Salah satu sarana tersebut adalah Perangkat Komunikasi di atas kapal atau yang lebih dikenal dengan istilah Satelit Inmarsat FBB (*Fleet Broad Band*). Jika ditinjau dari utilitas, FBB berperan penting dalam proses komunikasi baik informasi dan data digital dari kapal (*on board*) ke pihak *shore base*. Maksimal tidaknya FBB ini akan sangat mempengaruhi *standard shipping* yang berkelas dunia jika ditinjau dari nilai *Tanker Management Self Assessment* (TMSA).

Pada *improvement* kali ini, fungsi Shipping yang diwakili *Own Fleet* dan *IT Shipping* melakukan terobosan signifikan berupa efisiensi dan optimasi FBB (*Fleet Broad Band*) pada 65 kapal milik. Kapasitas data yang sebelumnya (pada tahun 2015) hanya 10 MB dengan *additional* 90MB telah di-*up grade* menjadi 250 MB di 2016. Ini artinya, kemampuan *broad band* kapal-kapal milik telah meningkat 250%. Berbanding terbalik dengan naiknya kapasitas/kuota FBB, ternyata biaya cenderung turun karena paket di atasnya jauh lebih hemat dan efisien. *Own Fleet* dan *IT Shipping* juga berhasil menurunkan *cost* yang ditimbulkan dari *broad band* yang semula 1,2 juta USD menjadi 760 ribu USD, atau turun sebesar 36% per tahun. Penurunan *cost* operasional ini menjadi angin segar dan penyemangat di tengah anjaknya harga minyak dunia.



Skematik *Fleet Board Brand* Pertamina Shipping

Selain penurunan *cost*, *improvement* peningkatan kapasitas data sebesar 250 MB ini berdampak positif terhadap setidaknya 3 aspek operasional lain, seperti :

1. Komunikasi antara kapal (*on board*) dengan *shore base* semakin meningkat, dengan demikian proses bisnis yang melibatkan kapal dan *shore base* tidak membutuhkan waktu lama dalam

pengambilan keputusan dan tidak berbiaya tinggi. Sebagai contoh pihak *shore base* dapat langsung menghubungi *crew* kapal *on board* tanpa khawatir kehabisan kuota. Selain itu pengiriman *e-mail* dari kapal tidak terkendala kapasitas lagi.

2. *Vessel tracking* yang semula *tracking* 4 jam, sekarang telah di-*improve* menjadi hanya 1 jam. Penurunan *delay time* ini mempermudah pihak *shore* untuk selalu meng-*update* posisi kapal untuk kepentingan operasional atau pengalihan *line* kapal tiba-tiba guna menutup potensi krisis bahan bakar di daerah tertentu.
3. Peningkatan pengiriman data TMSA dari kapal (*on board*) ke *shore base*. Seperti yang telah dijelaskan di atas sebelumnya, TMSA merupakan salah satu indikator fungsi Shipping yang berkelas dunia. Dengan meningkatnya kapasitas pengiriman data maka potensi data-data TMSA bisa langsung dikirimkan ke *shore base* tanpa harus dibatasi kuota. Hal ini dibuktikan dengan TMSA Sync yang sebelumnya rata-rata dibawah 50% meningkat menjadi 92%.



Aplikasi *Fleet Board Brand* Pertamina Shipping pada Kapal Milik

yakni: *on biaya*, *on mutu*, *on waktu (delivery)* dan *on return* dalam operasional sehari-hari,” ujar Agus Pranoto, Vice President *Own Fleet* – Shipping.

“Optimasi *broad band* ini meningkatkan keandalan komunikasi *shore base* – *on board* dan tidak terkendala kuantitas/ kuota lagi. Sejalan dengan *excellent operation*, disampaikan Gandung RNA selaku Technical Fleet I Manager, fungsi pengelola kapal milik tipe *Large Range* dan *Gas Carrier*. Senada dengan VP *Own Fleet* dan Technical Fleet I Manager, Charis Cholidy, Area Manager IT Shipping juga berpendapat serupa. “Sebagai fungsi support, fungsi IT selalu siap membantu *customer* dengan peningkatan kualitas & kuantitas komunikasi serta informasi berbasis teknologi IT ter-*updated*. Salah satu contohnya adalah efisiensi dan optimasi *board band* ini”.

Seperti hakikatnya perubahan, maka tak ada hal yang abadi. Demikian juga Pertamina Shipping akan terus berupaya, tidak puas dengan kondisi yang ada, ke arah yang lebih baik memanfaatkan kemajuan teknologi bidang perkapalan untuk mewujudkan visi korporat menjadi perusahaan energi kelas dunia.

Pertamina sehati, Shipping mendunia!



## RU III Plaju Gelar Konsinyering ISRS 8

**PLAJU** – Guna memastikan pengelolaan risiko berjalan efektif, dibutuhkan sebuah sistem yang dapat mengelola risiko secara berkelanjutan di dalam organisasi. Sistem ini diakomodir melalui *International Sustainability Rating System* (ISRS). “Melalui ISRS perusahaan dapat mengukur, mengembangkan dan mendemonstrasikan kesehatan, keselamatan, lingkungan dan performa bisnis,” ujar GM RU III Mahendrata Sudibja dalam pembukaan Konsinyering ISRS 8, (10/2).

Bertempat di Gedung Diklat RU III, konsinyering dihadiri seluruh tim manajemen selaku *champion* ISRS, para Section Head serta pekerja *person in charge* (PIC) yang telah ditunjuk melalui Surat Perintah GM RU III dalam melaksanakan ISRS 8 di RU III. Adapun ISRS 8 merupakan tingkatan tertinggi dan *best*

*practice* dalam proses *safety management* dalam mengelola risiko di suatu organisasi atau perusahaan.

“Konsinyering ini merupakan langkah awal RU III dalam mempersiapkan peningkatan level implementasi ISRS ke level yang lebih tinggi di tahun 2016-2017. Selain itu konsinyering juga bertujuan untuk menyelaraskan pemahaman tim manajemen dan seluruh PIC terkait strategi dan rencana tindak lanjut untuk dua tahun ke depan,” ujar Mahendrata.

Tahun lalu, pencapaian RU III dalam ISRS edisi 8 berdasarkan hasil pelaksanaan Internal Audit Direktorat Pengolahan berhasil meraih level 6. Pencapaian ini merupakan level pencapaian tertinggi di seluruh Refinery Unit, dimana pencapaian tersebut juga mencerminkan sistem

manajemen lingkungan, kualitas, keamanan, serta *sustainability reporting* yang telah berjalan efektif di RU III.

Mahendrata berharap, seluruh tim manajemen dan PIC ISRS dapat terus berkomitmen dalam mendukung implementasi ISRS di RU III. Menurutnya, keberhasilan RU III mencapai level 6 di tahun sebelumnya merupakan buah kerjasama dan sinergi yang baik dari seluruh pekerja RU III. “Dengan tercapainya target ISRS, dapat meningkatkan eksistensi RU III yang berujung pada peningkatan kinerja bisnis RU III secara berkesinambungan,” ujarnya.

Kegiatan konsinyering diisi dengan paparan materi seputar ISRS 8 oleh narasumber dari fungsi HSE. Dalam pelaksanaannya, para *champion* dan PIC akan mengumpulkan *evidences*

setiap proses dalam ISRS 8. Pelaksanaan *assessment* ISRS dilakukan dengan audit internal maupun dari tim DNV melalui proses penilaian berdasarkan bukti dokumen dan wawancara, penilaian sistem manajemen saat ini, pelaporan detil termasuk saran perbaikan, serta *scoring* yang konsisten.

“Mari kita dukung dan terlibat langsung dalam menyusun langkah *improvement* untuk mencapai target ISRS yang lebih tinggi.



FOTO: RU III

Pencapaian ini nantinya akan membantu RU III untuk dapat meningkatkan budaya *safety* dan *zero accident* serta kemampuan mengelola risiko

dan memperbaiki performa bisnis. Tidak ada hal yang tidak mungkin dicapai, bersama kita pasti bisa,” pungkas Mahendrata. ●RU III

## Peringatan Bulan K3 di Terminal BBM Krueng Raya

**KRUENG RAYA** – Dalam mendukung kemandirian energi, TBBM Krueng Raya melaksanakan peringatan Bulan K3 pada 12 Februari 2016 untuk menekankan kembali pentingnya aspek *safety* di lokasi kerja TBBM.

Pada kesempatan itu dilaksanakan lomba kuis pengetahuan seputar aspek HSE, lomba “bersih ruang kerjaku”, dan kegiatan bertajuk *HSE Combat* yang bertujuan untuk melatih keterampilan dan pengetahuan seluruh pekerja dalam menggunakan peralatan *safety*.

Dari seluruh rangkuman kegiatan Bulan K3 ini, di-



Foto: MOR I

harapkan dapat lebih menumbuhkan kesadaran dan kepedulian seluruh pekerja dan mitra kerja akan pentingnya aspek HSE dalam melaksanakan aktifitas di lokasi kerja. Dengan demikian, dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja sebagai

cerminan komitmen bersama insan Pertamina.

Di akhir acara, dilaksanakan latihan pemadaman api dengan menggunakan APAR yang bertujuan melatih kembali setiap pekerja mampu menanggulangi kebakaran tingkat awal. ●MOR I

## Workshop dan Sosialisasi Pengawasan Berjenjang bagi Supervisor MMHM

**BANDUNG** – Berlangsung di Savoy Homann Hotel, Rabu (27/1) Shipping Strategic menyelenggarakan beberapa kegiatan yang berlangsung secara maraton yaitu, *Material Management Hydro Movement* (MMHM) Workshop Periode YTD 2015 dan Sosialisasi Pengawasan Berjenjang bagi Supervisor MMHM sampai dengan Jumat (29/1). Tercatat 20.082 *call data* pengapalan yang sudah masuk ke dalam aplikasi MMHM untuk periode Januari – Desember 2015

Acara dihadiri oleh Vice President Marine, Joni Harsono. Ia menyampaikan pada 2016, *Integrated Port Time* (IPT) menjadi perhatian bersama dan telah dicantumkan dalam *Key Per-*



Foto: SHIPPING

Foto session PIC MMHM terbaik bersama VP Marine Joni Harsono dan Bunker & Operation Compliance Manager Heru Triandy.

*formance Indicator* 3 Senior Vice President di Direktorat Pemasaran. Joni mengajak seluruh peserta untuk lebih disiplin dalam bekerja dan tidak terpengaruh dengan kelesuan yang terjadi pada industri migas.

Ghufron Ma'arif serta Nuril Imansyah selaku pembicara selanjutnya menyampaikan materi *Bunker Monitoring* serta *Claim Transport Loss*, juga memberikan kiat-kiat

bagaimana mengawasi pemakaian *bunker* kapal serta proses dan dokumen terkait yang dibutuhkan untuk melakukan klaim tersebut.

*Workshop* MMHM dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dan kerja sama seluruh fungsi terkait yang terdiri dari Bunker & Operation Compliance, Marine, Supply & Distribution serta Domestic Gas. ●SHIPPING

**PADA KECEPATAN 320KM/JAM DARAHKU SEAKAN MEMBEKU TAPI SEBENARNYA SAAT ITULAH AKU SELANG MELESAT KENCANG MENINGGALKAN LAWAN LAWANKU UNTUK MENJADI NOMOR SATU**

*Rio Haryanto*  
Pebalap Pertamina F1 Pertama Indonesia

Berawal dari sebuah mimpi, Rio Haryanto berjuang mewujudkan visi. Prestasinya melesat menembus batas-batas negara, membawa nama Indonesia ke panggung dunia. Layaknya Pertamina yang terus berupaya mewujudkan diri menjadi perusahaan energi kelas dunia. Dengan dukungan seluruh masyarakat, Rio Haryanto mengukir sejarah menjadi pebalap Pertamina F1 pertama Indonesia. Menjadi energi yang menginspirasi seluruh negeri.

www.pertamina.com



FOTO: JOB PPEJ



## JOB PPEJ Dukung Lumbung Pangan dan Energi Bojonegoro

**BOJONEGORO** - Program CSR JOB Pertamina-Petrochina East Java (JOB P-PEJ) di Desa Campurejo diresmikan oleh Asisten II Perekonomian dan Pembangunan Bojonegoro Setyo Yuliono untuk mendukung Program Lumbung Pangan dan Energi, serta Generasi Emas Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, pada (26/1).

Program CSR ini akan berkelanjutan sebagai bentuk sinergi, kolaborasi dan kerja sama JOB PPEJ dengan perangkat desa, tokoh dan masyarakat Bojonegoro. Beberapa program CSR JOB PPEJ merupakan program yang sudah berjalan dan terus dikembangkan menjadi berkelanjutan mendukung Program Lumbung Pangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Bojonegoro.

“Di antaranya program bank sampah Bojonegoro, pemberian beasiswa, penanaman pohon kemiri sunan sebagai sumber energi baru terbarukan, pohon kawista untuk keragaman hayati mempertahankan pohon asli Desa Campurejo, melanjutkan program buah unggul sawo dan srikaya jumbo, program pemanfaatan lahan kosong atau halaman untuk menjadi Rumah Lestari Pangan (RLP), dan penanaman pohon penghijauan,” papar Junizar H. Dipodiwirjo, Field Manager JOB PPEJ.

JOB PPEJ juga melaksanakan beberapa pelatihan untuk pengembangan pengait (*driver*) ekonomi baru untuk meningkatkan produktivitas masyarakat Desa Campurejo. JOB PPEJ bersinergi dengan Perangkat Desa Campurejo berhasil membantu Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) dalam mempertahankan hasil panennya dengan memanfaatkan air Sungai Bengawan Solo. Kerja sama ini pun berbuah manis untuk Desa Campurejo dengan diraihnya beberapa penghargaan.

Junizar berharap momentum ini menjadi penyemangat sinergi, kolaborasi, kerja sama JOB PPEJ dengan perangkat desa, tokoh dan masyarakat Desa Campurejo dalam kerangka pemberdayaan dan pengembangan masyarakat Desa Campurejo mendukung Program Lumbung Pangan & Energi, Generasi Emas Bojonegoro. “Semoga keberlanjutan dari sinergi, kolaborasi, kerja sama ini juga berimbas signifikan dalam mendukung kelancaran kegiatan operasi hulu migas JOB PPEJ yang terletak di desa tersebut.

“Terima kasih kepada seluruh lapisan masyarakat Desa Campurejo atas sinergi, kolaborasi dan kerjasamanya yang telah memberikan dukungan pada kelancaran kegiatan operasi hulu migas kami,” ujar Junizar. ●JOB PPEJ

## Alat Kesehatan untuk Puskesmas Balongan

**BALONGAN**—RU VI Balongan menyerahkan bantuan berupa alat kesehatan kepada Puskesmas Kecamatan Balongan, Kabupaten Indramayu. Penyerahan dilakukan oleh PR Section Head RU VI kepada perwakilan Puskesmas Balongan di kantor Public Relations RU VI Balongan, pada 6 Januari 2016.

Public Relations Section RU VI Balongan Nana Kanan mengatakan, pemberian alat kesehatan tersebut menjadi komitmen perusahaan dalam mendukung peningkatan ke-

sehatan di Indramayu.

“Kami berharap bantuan ini dapat melengkapi fasilitas dan layanan kesehatan di Puskesmas Kecamatan Balongan sehingga kualitas kesehatan masyarakat lebih baik lagi,” ujar Nana Kanan.

Penyerahan bantuan ini juga merupakan implementasi program CSR RU VI bidang kesehatan yang terus dilakukan oleh RU VI Balongan untuk menciptakan kehidupan masyarakat terutama yang berada di ring I agar memiliki kesehatan yang lebih baik.



Bantuan alat kesehatan yang diberikan RU VI, di antaranya perlengkapan suntik, masker,

alkohol, slides microscopes, dan sebagainya. ●Riki Hamdani

Foto: RU VI

## PHE Siak Peduli Korban Banjir Kabupaten Kampar

**KAMPAR** – PT Pertamina Hulu Energi (PHE) Siak memberikan bantuan kepada korban banjir di Kabupaten Kampar, Riau, (13/2). Bencana banjir di Kabupaten Kampar menimpa 11 kecamatan, yang terdiri dari 68 desa dan 32.467 Kepala Keluarga. Data terakhir pengungsi pada 12 Februari 2016 mencapai 6.260 jiwa yang ditampung di posko-posko darurat di sekitar lokasi banjir.

Pemerintah Kabupaten Kampar menetapkan tanggap darurat bencana banjir hingga 9 Maret 2016. Namun tidak sedikit masyarakat yang bertahan di rumah masing-masing meski pemerintah daerah sudah melakukan upaya evakuasi.



Bantuan berupa beras, minyak, dan mie instan tersebut diserahkan oleh External Relations Coordinator PHE Siak, Widya Gustiani melalui

pisah mengatakan, bantuan diberikan sebagai bentuk kepedulian perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kampar. “PHE Siak

turut berperan serta membantu meringankan beban masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab sosial,” ujarnya. ●widya/PHE Siak

Foto: PHE SIAC

## PEPC Dukung Gerakan Satu Hati untuk Bumi, Satu Jiwa Satu Pohon Kehidupan

**BOJONEGORO** - Pada (6/2), bagian pengabdian masyarakat (Abdimas) STIKes ICSADA kembali melakukan inovasi dengan me-launching kegiatan yang bertajuk “Gerakan Satu Hati untuk Bumi, Satu Jiwa Satu Pohon Kehidupan” di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Husada (STIKes ICSADA) Bojonegoro. Kegiatan ini berupa penanaman pohon bersama dan serentak ke desa-desa di wilayah Bojonegoro. Gerakan ditandai dengan pelepasan duta ke lapangan dari lokasi

kampus yang terletak di Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo, Bojonegoro.

Operator migas blok Cepu, PT Pertamina EP Cepu (PEPC), yang diwakili oleh Edy Purnomo dari fungsi Public Government Affairs turut hadir dalam acara tersebut. PEPC memberikan apresiasi dan dukungan terhadap kegiatan ini. Edy berharap, aksi penghijauan yang dilakukan secara berkelanjutan bisa menanggulangi efek pemanasan global. “Hal ini tentu akan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat



setempat dan sekitarnya,” ujarnya.

Acara tersebut juga turut dihadiri oleh perwakilan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, Kepala Badan Lingkungan Hidup (BLH) Elza

D. Agustina, pejabat Dinas Kehutanan dan Perkebunan (Dishutbun), perwakilan PT ExxonMobil Cepu Limited, serta karyawan, dosen dan mahasiswa STIKes ICSADA. ●PEPC

Foto: PEPC





**Judul : Manajemen Risiko Berbasis ISO 31000**  
**Pengarang : Leo J Susilo**  
**Penerbit : PPM Manajemen**  
**ISBN : 978979422717**

Haruslah disadari dan diketahui bahwa pengelolaan manajemen risiko merupakan sesuatu yang penting bagi organisasi. Manajemen perlu mengetahui apa yang dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai sasarannya. Dengan memahami risiko-risiko tersebut, maka manajemen dapat mengantisipasi dan melakukan manajemen risiko yang benar. Bila pemahaman ini tidak dimiliki, maka yang ada bukannya manajemen risiko melainkan manajemen yang berisiko.

Setiap organisasi, apapun jenis dan seberapa pun besarnya pasti menghadapi berbagai faktor internal maupun eksternal dan berbagai pengaruh yang membuat mereka tidak merasa pasti bagaimana dan kapan mereka dapat meraih sasaran organisasi. Dampak ketidakpastian pada pencapaian sasaran organisasi ini adalah risiko.

Setiap kegiatan organisasi mempunyai risiko. Organisasi mengelola risiko dengan mengidentifikasi, mengelola dan kemudian melakukan evaluasi risiko, untuk dapat memastikan apakah risiko tersebut perlu diperlakukan sebagai risiko sehingga memenuhi kriteria risiko dapat diterima atau tidak. Sepanjang pelaksanaan proses ini mereka perlu berkomunikasi dan berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan serta melakukan pemantauan dan pengkajian apakah pengendalian risiko yang ada sudah cukup memadai sehingga diketahui apakah risiko tersebut harus ditindak lanjuti atau tidak.

Sesuai dengan kebutuhan dunia akan adanya standar yang generic mengenai manajemen risiko, *international standard organization* (ISO) memulai proses untuk menerbitkan standar manajemen risiko yang generic dengan penomoran ISO 31000 "risk management principles and guidelines on implementation". Struktur ISO 31000 terdiri atas prinsip manajemen risiko, kerangka kerja manajemen risiko dan proses manajemen risiko.

Buku ini memposisikan diri sebagai pendamping untuk penerapan ISO 31000 sehingga struktur penulisannya mengikuti struktur ISO 31000. Hal ini dilakukan dengan memberikan penjelasan dan panduan penerapan tiap pasal dari ISO 31000, diikuti dengan beberapa teknik atau metode penerapannya. Perlu disampaikan juga bahwa buku ini tidak bertujuan untuk mengeksplorasi semua teknik dan metode yang dapat digunakan, tetapi hanya memberikan contoh beberapa teknik yang relevan. Bila ada pembahasan yang memerlukan latar belakang hukum, akan digunakan sistem hukum yang berlaku di Indonesia, khususnya dalam menjelaskan tugas dan tanggung jawab direksi serta dewan komisaris dalam penerapan manajemen risiko. •PERPUSTAKAAN

humanresources

## MARI TINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENOPTIMALKAN SISTEM LIMITED FLEXI TIME

JAM MASUK 07.00 - 07.30 | JAM PULANG 16.00 - 16.30

Pekerja area Kantor Pusat diwajibkan untuk melakukan *tapping ID Card* di area sebagai berikut :

- Gd. Patra Jasa
- Kwarnas
- Kantor Internal Audit Kramat
- PCU Simprug
- Kantor MOR – III – Fungsi Technical Service
- Sario
- Kantor R & D Pulo Gadung
- Kantor MTC Rawamangun
- Kantor Yos Sudarso
- Wisma Nusantara

Pekerja diwajibkan untuk memberikan justifikasi agar tidak dianggap sebagai pelanggaran waktu kerja pada :

Aplikasi i-AM > My Calendar > Flexi Time

Approval pada Sistem Flexi Time dilakukan secara berjenjang oleh Atasan Langsung (minimal level Manager). Apabila terjadi kendala, silakan menghubungi *Servicedesk HR*.

Bagi lingkungan kerja yang belum menerapkan sistem pencatatan kehadiran melalui *tapping ID card*, pekerja tetap wajib mencatatkan kehadirannya secara manual.

HR Customer Service  
+62 21 381 6666 | 1-500-234 servicedesk@pertamina.com | http://intra.pertamina.com/css

CORPORATE SHARED SERVICE iISME ISO 9001 ISO 14001  
 Your Partner Running the Business

## Mempercepat Proses Penyusunan Laporan Keuangan Melalui Pembuatan Laporan Matriks ICT di MySAP Seluruh Company Code Client 100

Inovasi *data analytics* yang memudahkan user memonitor seluruh transaksi *Inter Company Transaction* (ICT) sehingga dapat meminimalisir terjadinya selisih pencatatan.

Pemenang ICT Innovation Challenge 2015 (Platinum)

Baca selengkapnya di <http://intra.pertamina.com/css>

Customer Service +62 21 381-6666 | 1-500-234 servicedesk@pertamina.com | <http://intra.pertamina.com/css>

## COMPLIANCE

**Whistle Blowing System adalah sistem pelaporan yang memungkinkan semua orang melaporkan perilaku tidak etis (*un-ethical behavior*) yang dilakukan oleh Insan Pertamina.**

**Ada fraud di lingkungan kerja anda? Laporkan ke WHISTLE BLOWING SYSTEM!**

### Saluran Pengaduan WBS:



(+62 21) 381 5909/5910/5911



[pertaminaclean.pertamina.com](http://pertaminaclean.pertamina.com)



(+62 21) 381 5912



[pertaminaclean@tipoffs.com.sg](mailto:pertaminaclean@tipoffs.com.sg)



+62 811 175 0612



Pertamina Clean PO BOX 2600 JKP 10026

Melaporkan *fraud* yang terjadi di lingkungan kerja adalah wujud kepedulian kita terhadap Perusahaan.



- Pelapor dirahasiakan dan dilindungi.
- Pengelolaan pelaporan dilakukan oleh Pihak Ketiga yang Independen.

**Buktikan Kita Peduli!**



**Lima Strategi Utama Pertamina 2015 :**

1. Pengembangan Sektor Hulu
2. Efisiensi Semua Lini
3. Peningkatan Kapasitas Kilang
4. Peningkatan Infrastruktur & Marketing
5. Perbaikan Struktur Keuangan

Dwi Soetjipto – Direktur Utama PT Pertamina (Persero)

## Internalisasi KPI *Innovation & Sharing Knowledge* : Memahami Ukuran Keberhasilan Yang Telah Teruji

Lebih dari 100 (seratus) *Person in Charge* (PIC) yang mengikuti kegiatan “Internalisasi Teknis KPI *Shared Knowledge Sharing & Innovation*” dan “*Workshop Simulasi Penggunaan Aplikasi Webinar*” baik secara langsung di Ruang Rapat Pertamax – Kantor Pusat Pertamina, maupun melalui media KOMET *Webinar Lync* untuk PIC yang berada di Unit Operasi, Region dan Anak Perusahaan (Kamis/18 Februari 2016).

Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari *workshop* sebelumnya yang melibatkan para PIC KPI yang mewakili seluruh Fungsi di Pertamina. Sesi kali ini membahas lebih dalam terkait kegiatan yang mendukung pencapaian realisasi KPI *Shared Knowledge Sharing & Innovation* (KSI). KPI KSI tahun ini berbeda dengan tahun sebelumnya, dimana terdapat 6 (enam) parameter yang diukur, yaitu: keterlibatan narasumber *webinar*, peserta *webinar*, referensi aset pengetahuan, *feedback* aset pengetahuan, jumlah inovasi dan *value creation*.



Pembukaan Internalisasi & *Workshop* oleh Faisal Yusra – VP Quality, System & Knowledge Management.

Keterlibatan dalam *knowledge sharing* melalui webinar sebagai narasumber dan peserta merupakan *item* baru dalam KPI KSI. Tujuan KPI ini selain untuk memperluas budaya berbagi pengetahuan, dengan kegiatan *knowledge sharing* melalui *webinar* dapat mendukung kinerja perusahaan melalui berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait *success story*, *lesson learned*, *trouble shooting* dan *problem solving* yang terjadi di suatu Fungsi/Lokasi Kerja melalui media teknologi yang memungkinkan untuk melibatkan banyak orang dari lokasi yang berbeda tanpa memerlukan biaya.



*Workshop* Simulasi Penggunaan Aplikasi *Webinar* – Tim Knowledge Management Pertamina.

Kegiatan ini dilanjutkan dengan *Workshop* Simulasi Penggunaan Aplikasi *Webinar* yang dipandu langsung oleh Tim KOMET bersama Tim CSS. PIC yang hadir dapat mencoba secara langsung penggunaan aplikasi *webinar* mulai dari proses registrasi, menyampaikan pertanyaan melalui *chat box* dan mengisi *polling* melalui aplikasi ini.

“*Friday is Webinar Day*” merupakan *tag line* yang digunakan Tim KOMET sesuai dengan program KOMET *Webinar Lync* yang diselenggarakan setiap hari Jumat sepanjang tahun di 2016. Untuk pendaftaran sebagai narasumber dan peserta webinar dapat mengikuti *update* melalui *email broadcast* Pertamina dan mengirimkan *email* ke KM.Pertamina@pertamina.com. •

Oleh : Shynta Dewi – Quality, System & Knowledge Management

## Pelatihan CIP : Untuk Berlari Lebih Cepat Memburu Efisiensi

Tepat setelah revitalisasi kriteria *Continuous Improvement Program* (CIP) tahun 2016 telah selesai dilaksanakan, Tim CIP tidak berhenti begitu saja. Pada hari Senin – Rabu tanggal 15 - 17 Februari 2016 telah dilaksanakan Pelatihan Penyelesaian Masalah Pekerjaan dan Ide Inovasi Berbasis *Continuous Improvement Program* (CIP) yang pertama di tahun 2016 untuk Direktorat Non Teknis & Kantor Pusat, tentunya menjadi *pilot project* untuk mengenalkan kriteria CIP hasil revitalisasi 2016.



Tujuan Pelatihan ini adalah untuk memperoleh pemahaman bagaimana menyelesaikan masalah pekerjaan dan ide inovasi menggunakan konsep CIP sesuai dengan persyaratan penyelesaian masalah Pekerjaan yang ditetapkan oleh Perusahaan. Harapannya setelah menjalani pelatihan tersebut peserta dapat memahami kebijakan dan pentingnya implementasi CIP, konsep PDCA dan DELTA dalam CIP, Teknik Kendali Mutu (7 tools), Mendaftar CIP *Planning* nya dalam Penyelesaian Masalah Pekerjaan sebelum akhir TW I tahun 2016 melalui aplikasi pendaftaran CIP (<http://ptmkpwebapp06.pertamina.com/qm/#&panel1-2>). Sejumlah 40 Pekerja yang berasal dari perwakilan fungsi Direktorat di Kantor Pusat diantaranya Direktorat *Upstream*, HR & GA, Finance, Marketing, Refinery, ISC, dan Legal mengikutinya dalam 2 *batch*.



Batch I ( 15 – 16 Februari 2016)



Batch II ( 16 – 17 Februari 2016)

### Silabus Pelatihan Penyelesaian masalah Pekerjaan dan Ide Inovasi Berbasis CIP

No	Materi	Ruang Lingkup
1	Overview CIP & Kebijakan CIP Pertamina	Penjelasan tentang arah dan target serta pengelolaan kegiatan CIP di Pertamina
2	Teknik Kendali Mutu	Menjelaskan bagaimana teknis pemecahan masalah, dasar-dasar statistik dan 7 tools yang mendukung dalam penyelesaian masalah di lingkungan kerja
3	Metode PDCA	Menjelaskan tentang penguatan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serta menjelaskan langkah-langkah serta alat yang digunakan dalam pemecahan masalah
	a. Identifikasi Masalah dan Penetapan Masalah	Menjelaskan tentang pemahaman lingkup Pekerjaan, Gap Performance, penetapan prioritas masalah dilengkapi dengan tinjauan Risiko dalam penentuan masalah berdasarkan aspek panca mutu
	b. Creative problem solving & Identifikasi Potensial Value Creation	Menjelaskan penentuan sebab akibat serta memilih penyebab yang dominan serta Potensi Value Creation
	c. CIP Planning	Menjelaskan mengenai Planning CIP yaitu design dan engineering, activity description, Budgeting, Change Management Compliance dan Scheduling
	d. Penyelesaian masalah (Do)	Proses penyelesaian masalah, QA/QC dan Validasi data improvement
	e. Monitoring hasil CIP	Menjelaskan mengenai Gap performance & Evaluation yaitu Evaluasi pencapaian terkait improvement dan analisa dampak positif maupun negative serta proses monitoring dan audit
4	f. Action melalui penetapan standart dan potensi replikasi	Menjelaskan mengenai penetapan standart dan adanya potensi replikasi
	Metode Penyusunan Laporan Penyelesaian Masalah Pekerjaan Berbasis CIP yang dilengkapi dengan worksheet	Menjelaskan sistematis penyelesaian masalah pekerjaan menggunakan konsep FT Prove, PC- Prove, i- Prove sehingga peserta akan mampu menuangkannya dalam format laporan dalam bentuk power point dan worksheet serta simulasi penyusunan laporan tersebut
5	Metode Presentasi hasil CIP sesuai Panca Mutu	Menjelaskan mengenai item yang perlu ditekankan dalam presentasi hasil CIP

Para Pengajar kedua *batch* tersebut terdiri atas anggota Tim Revitalisasi Kriteria CIP di antaranya Susi Aryani dari QM Pemasaran, Imam Hidayat dari QM Gas & EBT, Choiron dari QM Refinery, Sigit Pudyoko dari HSSE Pemasaran yang mengajarkan filosofi PDCA, 7 Tools, cara penulisan Risalah yang masih sama dengan materi pelatihan sebelumnya dan diperkaya dengan *budgeting*, *scheduling* (*time line* dengan bobot ataupun *s-curve*) dan *worksheet value creation* yang diharapkan membuat hasil CIP menjadi lebih *accountable*.

Agenda berikutnya adalah Pelaksanaan pelatihan di UO/ Region dan AP lainnya dan pelaksanaan *Training of Trainer* (ToT) bagi juri maupun auditor CIP di Bulan Maret 2016. Tetap Semangat Berlari Lebih Cepat Memburu Efisiensi!!!

*Keep Innovating!!!*

*Keep Improving!!!* •

Oleh : Tim CIP



# Pertamina Sebar 129 Pekerja untuk Mengajar di Sekolah Dasar

**JAKARTA** - "Pertamina Energi Negeri" sebuah ajakan dan panggilan kepada pekerja Pertamina untuk dapat bersentuhan langsung dengan dunia pendidikan sebagai wujud ikut serta dalam kemajuan pendidikan Indonesia serta menumbuhkan kecintaan terhadap Indonesia.

Sebanyak 129 pekerja Pertamina membuka diri menjalankan aksi sosialnya untuk berbagi pengalaman dan menebar ilmu dengan menjadi "guru sehari" di 10 Sekolah Dasar yang tersebar di lima wilayah DKI Jakarta. Kegiatan tersebut berlangsung pada tanggal 22 dan 29 Februari 2016.

Direktur SDM dan Umum Pertamina, Dwi Wahyu Daryoto berharap aksi sosial

para pekerja Pertamina ini dapat menjadi wahana untuk menginspirasi dan menebar virus positif bagi generasi penerus Indonesia, sekaligus mengenalkan anak-anak lebih dekat dengan Pertamina sebagai *national energy company*.

"Semoga kegiatan ini juga dapat menginspirasi pekerja Pertamina untuk terus merasa tertantang dalam memberikan yang terbaik bagi bangsa dan juga perusahaan. Ini menjadi kesempatan emas bagi pekerja untuk menanamkan kecintaan anak-anak kepada Pertamina dan juga dunia energi pada umumnya," ungkap Dwi saat pelepasan pengajar relawan pekerja Pertamina di Lantai M Kantor

Pusat Pertamina, (13/2).

Dwi menegaskan, ke depan Pertamina akan mewajibkan seluruh pekerja untuk setiap 6 bulan sekali meluangkan waktu sehari melakukan kegiatan sosial. Sehingga jiwa sosial akan terus tumbuh dan tertanam di jiwa para pekerja Pertamina.

Sebelum menjadi seorang pengajar, para pekerja diberikan pembekalan selama sehari oleh beberapa narasumber dari internal dan eksternal Pertamina dengan berbagai topik, seperti *overview* Pertamina, *Product Knowledge*, *Public Speaking*, dan program lainnya.

Direktur Eksekutif Indonesia Mengajar, Evi Trisna memberikan apresiasi atas partisipasi aktif para pekerja



Direktur SDM & Umum Pertamina Dwi Wahyu Daryoto berharap dengan kegiatan Pertamina Energi Negeri, pekerja Pertamina dapat menumbuhkan kecintaan siswa Sekolah Dasar terhadap Indonesia, khususnya Pertamina.

Pertamina menjadi relawan pengajar.

"Berbagilah dan siap mengajar dengan rasa tulus

dan ikhlas. Kegiatan ini juga menjadi pembelajaran bagi kita sebagai pengajar siswa SD. Banyak hal yang

tak terduga yang akan kita hadapi nantinya," imbuh Evi Trisna saat memberikan pembekalan. ●IRLI/DSU



## PERSATUAN WANITA PATRA

### PWP Direktorat Pemasaran Gelar *Workshop* Etika dan *Table Manner*

**MALANG** – Persatuan Wanita Patra Direktorat Pemasaran menyelenggarakan *Workshop* Etika dan *Table Manner* di Hotel Ijen Suite, Malang pada Kamis, 14 Januari 2016. *Workshop* yang diikuti oleh sekitar 60 peserta ini mendatangkan Upi Thaib dari Natasa Group sebagai narasumber.

Salah satu poin penting yang disampaikan Upi Thaib dalam presentasinya, etika seseorang ditentukan dari tiga hal, yaitu apa yang diucapkan, apa yang diperbuat dan apa yang dirasakan.

"Kadang, walaupun kita mengucapkan dan melakukan hal yang sama dengan orang lain, namun apabila dilakukan dengan perasaan yang berbeda, maka akan berdampak yang berbeda pula. Berterima kasih dengan tulus dan dengan tidak tulus, tentu akan terlihat oleh orang lain," ujarnya.

Pada kesempatan tersebut, Upi meneruskan materinya dengan materi *Table Manner* untuk makanan lengkap (*full menu*). Mulai dari hal kecil seperti membelah roti hingga bagaimana cara memanggil pelayan ketika selesai makan.

Para peserta sangat antusias mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini terlihat dari banyaknya peserta yang mengajukan pertanyaan.

"Kami berharap, materi yang disampaikan hari ini dapat bermanfaat untuk ibu-ibu PWP," ujar Endah Ahmad Bambang pada saat membuka acara.

Setelah *Workshop* tersebut, acara dilanjutkan dengan presentasi dari Fungsi HR Marketing



& Trading terkait hak dan kewajiban pendamping pekerja sesuai peraturan perusahaan dan Sosialisasi dari PWP Pengurus Pusat Direktorat Pemasaran terkait kebijakan dan peraturan yang terbaru. ●MOR V

## PWP Pusat Adakan Bakti Sosial Hari Gizi

**JAKARTA** – Dalam Memperingati Hari Gizi, Persatuan Wanita Patra (PWP) mengadakan bakti sosial yang diadakan, pada Selasa (9/2), di Posyandu Bougenville, Kelurahan Rawa Simprug, Kebayoran Lama, Jakarta. Bantuan yang diberikan berupa penyediaan susu formula dan makanan tambahan bagi 250 balita selama 3 bulan.

Dalam kesempatan tersebut, Ketua PWP Dir Pengolahan Dhanik Rachmad Hardadi, menjelaskan, pihaknya melaksanakan salah satu program kerja dari bidang sosial dalam rangka memperingati hari gizi nasional dalam bentuk bakti sosial untuk posyandu yang berada di ring 1 Sekretariat PWP.

"Bakti sosial ini sebagai bentuk kepedulian kami dengan menyampaikan bantuan melalui posyandu Bougenville Simprug. Kami berharap bantuan ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya serta turut menunjang program posyandu setempat.

Suratno dari Kelurahan Rawa Simprug mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan dari PWP Pusat. "Semoga bantuan ini bermanfaat bagi kesehatan balita disini, dan kami dari pihak kelurahan berharap bantuan seperti ini dapat berkelanjutan," ujarnya. ●ADITYO





## Direktur Pemasaran Ahmad Bambang Diskusi dengan Wartawan Tempo

**JAKARTA** – Direktur Pemasaran Pertamina Ahmad Bambang melawat ke Kantor Pusat Tempo di Palmerah, Jakarta. Kunjungan ini dilakukan pada Kamis (18/2), bersama dengan Direktur PT Pertamina Retail Toharso, General Manager MOR III Pertamina Jumali, dan jajaran manajemen Pemasaran lainnya. Kunjungan disambut oleh Redaktur Utama Tempo bidang Ekonomi & Media Tomi Aryanto beserta jajaran Tempo lainnya. Acara yang berlangsung di ruang rapat Lantai 3 gedung baru milik Tempo ini, diisi dengan tanya jawab serta diskusi bersama para wartawan Tempo mengenai update kegiatan pemasaran Pertamina dan kondisi Migas saat ini. ●Starfy



Foto: ADITYO



Foto: PTC

## Pertamina Training & Consulting Pindah Kantor

**JAKARTA** - Semangat menyambut pergantian tahun 2016 seirama dengan usaha PTC pindah lokasi gedung ke kawasan Jl. Abdul Muis 52-56 A, Jakarta Pusat. Gedung yang awalnya ditempati oleh PT Pelita Air Service berpindah tangan dengan melewati proses penyewaan. Suasana serta fasilitas interior baru diharapkan menjadi *refreshment* seluruh karyawan PTC untuk dapat terus berkomitmen bekerja memberikan pelayanan jasa maksimal terhadap pelanggan. Dukungan manajemen dengan menghadirkan suasana kerja dan fasilitas gedung baru tersebut disambut positif oleh seluruh pekerja, khususnya yang berlokasi di Kantor Pusat PTC. Harapan optimis seluruh jajaran PTC menjadi motivasi untuk berkiprah lebih baik lagi. Perpindahan tersebut direalisasikan pada Senin, 22 Februari 2016. ●PTC

## Pererat Silaturahmi Pekerja Melalui *Fun Tournament* Tennis Meja 2016

**CILACAP** – Untuk mempererat silaturahmi antar pekerja di lingkungan Kilang LOC I & SRU Production I RU IV Cilacap diselenggarakan *Fun Tournament* Tennis Meja 2016 di GOR Fastron Tennis Meja, (9/2). Pertandingan yang melibatkan 85 pekerja dan 20 mitra kerja di area LOC I, SRU dan IPAL ini secara resmi dibuka oleh Section Head LOC I & SRU Tukolip. Ia mengajak kepada seluruh pekerja LOC I & SRU untuk selalu menjaga kekompakan tim dan kebersamaan pekerja. Pada pertandingan yang digelar selama 3 hari ini, dibagi menjadi 4 tim terdiri dari partai perseorangan dan ganda. ●AJI – RU IV



Foto: RU IV



Foto: PEPC

## Kajian PEPC Bahas tentang Al Qur'an Tematik

**JAKARTA** – Kajian rutin PT Pertamina EP Cepu (PEPC) bersama Badan Dakwah Islam (BDI) kembali diadakan pada Rabu (17/2) di ruang Banyu Urip, Gedung Patra Jasa. Metode kajian yang dibawa oleh ustadz Akmaludin Noor kali ini tidak seperti biasanya, karena peserta yang hadir dibagi dalam lima kelompok dengan materi yang berbeda. Masing-masing kelompok membaca, membahas, dan berdiskusi mengenai tema sesuai dengan buku yang disediakan oleh ustadz Akmal. Tema dalam buku tersebut dikaji secara struktural dengan mengacu pada kitab suci Al-Qur'an (surat apa & ayat berapa) untuk menjelaskan dan menerangkan segala sesuatu yang berkaitan dengan tema/judul buku. Hasil pembahasan dan diskusi kelompok kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab antara peserta dengan ustadz untuk menyelaraskan pemahaman mengenai hal-hal yang meragukan ataupun kurang dimengerti. Metode ini membuat peserta menjadi lebih aktif memahami Al-Qur'an secara mendalam sesuai dengan tema. Diharapkan kajian kali ini dapat memberikan wawasan baru kepada pekerja PEPC dalam memahami makna yang terkandung dalam Al-Qur'an. ●PEPC

## BDI RU IV Adakan Muhasabah dan Doa Bersama

**CILACAP** – Badan Da'wah Islam (BDI) RU IV menggelar muhasabah dan doa bersama di Masjid Baiturrahim dalam rangka makin turunnya harga Minyak dunia yang berimbas pada bisnis dan perekonomian semakin menurun. Oleh karena itu, menjadi perhatian bagi BDI RU IV untuk menggelar muhasabah dan doa bersama untuk kemaslahatan bersama. Dalam kesempatan tersebut, juga diberikan santunan kepada 50 anak yatim piatu dari Yayasan Tazqiatun Nufus dan Yayasan Amanah oleh Senior Manager Operation Manufacturing Dadi Sugiana, Ketua BDI Moch. Chudori dan OPI Coordinator Muh. Hadjar. Sementara Drs.H.Hasan Makarim menyampaikan tausiahnya bahwa umat Islam harus menguatkan hati untuk selalu ikhlas dalam menjalani hidup. Jujur dan amanah adalah salah satu upaya untuk mencegah musibah seperti yang dirasakan saat ini. ●Han-RU IV



Foto: RU IV



## Upstream HSSE Forum : Jadikan *Safety* Komitmen Sebagai Budaya Kerja dan Contoh Perilaku

**JAKARTA** - Direktorat Hulu PT Pertamina (Persero) menggelar *Upstream HSSE Forum* bulanan di PHE Tower, Jumat (5/2). Kegiatan yang bertujuan menyegarkan ingatan kembali akan pentingnya HSSE ini, dihadiri oleh Direktur Hulu Pertamina, Syamsu Alam dan jajaran SVP, serta para Direktur Utama Anak Perusahaan Hulu (PHE, Pertamina EP, PGE, PDSI, Pertamina EP Cepu, Pertamina International EP, Elnusa) dan GM Anak Perusahaan (AP) PHE.

Pada kesempatan tersebut, semua jajaran Direktur Anak Perusahaan Hulu menandatangani komitmen untuk menjalankan praktik bekerja yang aman. Direktur Hulu Pertamina Syamsu Alam ingin memastikan semua komitmen yang telah disepakati dapat berjalan.

"Pastikan semua komitmen aspek HSSE yang telah ditandatangani dapat berjalan. Jangan hanya gaungnya saja. Jalankan program-program tersebut, minimalkan *fatality*. Upayakan *safety* menjadi sebuah budaya, maka otomatis akan juga meminimalkan biaya operasional," tegas Syamsu Alam.

Ia menambahkan, *role*

*model* tidak cukup ditunjukkan oleh level GM atau manajemen lain. Namun, semua yang terlibat dalam bisnis ini wajib menjadikan aspek HSSE sebagai perilaku keseharian. "Hampir semua insiden terjadi di lapangan operasi. Untuk itu perlu ditingkatkan kontrol, siapa saja yang berhak masuk area operasi," tukasnya.

Syamsu Alam meminta jajaran manajemen harus melakukan supervisi ke lapangan. "HSSE bukan hanya untuk para operator saja, namun kewajiban bersama. Kita wajib mengintervensi kontraktor jika tidak sesuai dengan standarisasi," ujarnya.

Dijelaskan pula oleh Direktur Hulu, Pertamina dan seluruh AP punya STK. "Pertamina dan seluruh AP punya STK baku dan komitmen dilakukan berkali-kali tinggal dijalankan saja. Saya harapkan tidak hanya berkomitmen namun diimplementasikan dan betul-betul melakukan *action*. HSSE Pertamina jangan jelek lagi, jangan ada *fatality* di Pertamina ke depan," harapnya.

Sementara Direktur Utama PHE R. Gunung Sardjono Hadi menginginkan *safety* tetap menjadi prioritas di saat gejolak harga minyak

seperti saat ini. "*Safety* mutlak menjadi prioritas utama di tengah gejolak harga minyak seperti ini. Kita harapkan *safety* tetap dijalankan dalam mencapai target operasi. Jika semua dijalankan, semoga biaya juga dapat di-*maintance* 30% di bawah anggaran".

Dalam rangka mendukung capaian HSSE *excellence*, PHE telah melakukan *Kick Off* Program Utama QHSSE 2016 pada 7 Januari 2016 dengan penandatanganan bersama seluruh jajaran BOD dan GM AP PHE.

"Ini adalah yang akan menjadi fokus kita di 2016. saya harapkan semuanya tahun ini akan lebih bagus lagi. Namun, semua akan kembali kepada komitmen kita masing-masing, dan didukung dengan doa. Sebab, usaha tanpa doa, hasilnya tidak akan sempurna. Ini bukan hanya sekadar tanda tangan. Semua punya tanggung jawab moral untuk *aware* terhadap HSSE," tambahnya.

Direktur Pengembangan PHE Bambang Manumayoso menambahkan, "Para GM jangan sungkan untuk mengetahui kondisi *real* di lapangan. Cobalah untuk menginap di lapangan saat



Direktur Hulu Pertamina Syamsu Alam bersama jajaran Direktur Anak Perusahaan Hulu menandatangani komitmen untuk menjalankan praktik bekerja yang aman.

melakukan kunjungan. Dapatkan informasi langsung dari operator yang berada di lapisan pertama dan dari sistem atau operasional langsung. Dengan begitu kita akan memahami kondisi yang sebenarnya terjadi sehari-hari di sana".

Ia juga berharap, para GM memberikan *support* kepada pekerja, turun langsung melihat, mencatat dan *action*.

"Dokter seharusnya berkeliling melihat langsung kondisi pegawai dan memberikan suplemen ekstra yang dibutuhkan pekerja lapangan. Karena dengan lamanya

jam kerja dan beban pekerjaan yang berat, mereka membutuhkan *support* itu. Selain itu, pemahaman HSE menjadi keharusan bagi semua lapisan mulai dari GM, semua pekerja dan operator di lapangan. Ini adalah tanggung jawab kita semua," imbuhnya.

Pada kesempatan yang sama VP QHSSE PHE, Iwan Jatmika melaporkan, pada tahun 2015, di PHE tidak terjadi *fatality* dan *Total Recordable Incident Rate* (TRIR) 0,38 (18 kasus) atau masih di bawah angka yang diperbolehkan, yaitu 0,52. "Namun demikian,

berdasarkan analisis terhadap insiden sepanjang tahun 2015, ditambahkan dua aspek dari tujuh aspek fundamental keselamatan operasi yang menjadi prioritas implementasi. Yaitu *land transportation* dan penguatan program *Occupational Health/Industrial Hygiene*, khususnya program *fitness for work* untuk mencegah *illness incident*. Juga *feasibility* dari *safety supervision* di lapangan oleh para manajemen lini mulai dari *Supervisor, Team Leader, Manager* dan *Top Management*. ●PHE



### Kunjungan Manajemen PEP Asset 5 ke RU V

**BALIKPAPAN** - Berlokasi di RU V Balikpapan, GM Asset 5 Chalid Said Salim didampingi manajemen Asset 5, Tanjung Field Manager, dan manajemen Tanjung Field mengunjungi RU V Balikpapan, (4/2). Rombongan disambut oleh GM RU V Elman Salman Arief, Manager Produksi RU V, Manager Comrel Area Kalimantan, dan Manager General Affair RU V. Pada acara tersebut dibahas tentang pemompaan minyak Tanjung yang dikirim ke RU V dan koordinasi terkait rapat pemompaan bulan berikutnya.

Minyak Tanjung dikirim melalui pipa sepanjang 236 km dengan dibantu dua buah stasiun *booster* yang terletak di Batu Butok dan Longikis Kalimantan Timur. Melalui pipa tadi, minyak Tanjung dari struktur Tanjung dan Warukin dipompakan setiap 30 hari sekali dengan risiko tinggi.

"Dengan rapat koordinasi rutin ini diharapkan dapat memitigasi risiko pemompaan," ujar GM RU V. ●PEP ASSET 5

## DSLNG Tingkatkan Budaya Keselamatan Kerja

**BANGGAI** - Dalam rangka memperingati Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional, PT Donggi-Senoro LNG (DSLNG) terus berupaya meningkatkan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh karyawan maupun pekerja subkontraktor yang bekerja di kilang Donggi Senoro LNG. Peringatan Hari K3 Nasional ditandai dengan pelaksanaan upacara yang diikuti oleh seluruh karyawan dan pekerja subkontraktor, pada (12/1), di Desa Uso, Kabupaten Banggai.

Dalam peringatan tersebut, DSLNG memberikan apresiasi atas pencapaian keselamatan kerja yang telah dilakukan oleh para subkontraktor. Di antaranya PT Nawakara Persada Nusantara, PT Kartika Bina Medikatama, PT Eptco Dian Persada, PT Brantas Abipraya, Dohwa Engineering Co. Ltd, PT JGC Indonesia, PT Mc Connell Dowell Indonesia dan PT Ba'asithu Boga Service. Mereka berhasil menjalankan aktivitasnya dengan aman tanpa kehilangan jam kerja akibat kecelakaan (*Lost Time Injury*). Apresiasi diberikan oleh On Plot EPC Manager DSLNG Kazuo Nakanishi.

Hari K3 Nasional yang diperingati setiap tanggal 12 Januari sekaligus menandai bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional. Menteri Tenaga Kerja dalam sambutan tertulis yang disiarkan untuk memperingati Hari K3 Nasional menyampaikan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan ketenagakerjaan.



Upaya DSLNG dalam meningkatkan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja antara lain dilakukan dengan beberapa kegiatan kampanye keselamatan dan pelestarian lingkungan di antaranya *Bio Pore Program*, kampanye keselamatan berkendara dan pelepasan burung Maleo di Bankirang. Selain itu, DSLNG juga melakukan kegiatan sosial, seperti donor darah dan kompetisi keselamatan yang diikuti oleh seluruh subkontraktor untuk meningkatkan pengetahuan keselamatan. Antara lain, kompetisi pertolongan pertama pada kecelakaan, penanggulangan kebakaran, serta pemeliharaan lingkungan. ●DSLNG



KIPRAH  
ANAK PERUSAHAANForum KOMET PT Nusantara Regas :  
Bentuk Nyata Sinergi BUMN

**JAKARTA** - PT Nusantara Regas (PT NR), salah satu perusahaan *Joint Venture* Pertamina dengan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) yang beroperasi dalam bidang *Floating Storage and Regasification Unit* (FSRU) gas alam cair (LNG) Jawa Barat, berkomitmen untuk terus meningkatkan *operational excellence*-nya, salah satunya melalui kegiatan *quality management*.

Sebagai perusahaan yang baru menggerakkan kegiatan *quality management*, PT Nusantara Regas memulainya dengan kegiatan berbagi pengetahuan. Bersamaan dengan peringatan bulan K3 Nasional, Tim QM Nusantara Regas melaksanakan forum berbagi pengetahuan (Forum KOMET) perdana, pada (10/2), di Kantor Pusat PT NR, Jakarta. Forum ini sekaligus merupakan forum kolaborasi PT NR dan PT PGN.

Dalam kesempatan tersebut, Presiden Direktur PT NR Tammy Meidharma menyampaikan *success story* terkait pengelolaan risiko distribusi LNG via laut dengan menggunakan asuransi kapal. Asuransi yang digunakan, yaitu *Marine Hull Insurance* dan *P&I Insurance*.

Tammy menjelaskan, *Marine Hull Insurance* didesain khusus untuk memberikan jaminan komprehensif terhadap kapal, mesin dan perlengkapannya dari bahaya laut dan risiko pelayaran (*navigational perils*). Sedangkan *P&I Insurance*, memberikan ganti rugi terhadap tuntutan pihak ketiga jika terjadi kerugian yang ditimbulkan dalam pengoperasian kapal.

Sementara VP HSSE PT PGN Yula Wardhani menyampaikan *success story* implementasi pengelolaan HSSE guna mencapai 70.000.000 jam kerja aman.



Presiden Direktur PT Nusantara Regas Tammy Meidharma menjadi narasumber dalam Forum KOMET dan Sharing Session Bulan K3 Nasional.

Pengelolaan tersebut meliputi aspek *health, safety*, serta implementasi komitmen bersama HSSE. Contohnya, pemberlakuan Kawasan Tanpa Rokok/KTR, klinik berhenti merokok, program Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS, pemanfaatan aplikasi *E-Medical Record*, serta penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang mengacu pada OHSAS 18001:2007 dan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerap-

an Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Forum KOMET ini berhasil menumbuhkan rasa keingintahuan pekerja NR terkait pengelolaan HSSE di perusahaan lain. Dengan adanya forum ini, diharapkan dapat memotivasi pekerja NR untuk terus melaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan dengan tema lain dan memotivasi anak perusahaan lain untuk terus memacu diri menjadi perusahaan yang lebih baik. ● QM Upstream & Gas - QSKM - Dit. SDM & Umum

PEP Tambun Field  
Adakan *Fire Drill* untuk  
Siswa SLTA

**Bekasi** - Bertempat di tiga lokasi Stasiun Pengumpul Tambun Field, yaitu SP Tambun, Pondok Tengah dan Rengasdengklok, TPKD (Tim Penanggulangan Keadaan Darurat) Pertamina EP (PEP) Tambun Field memberikan latihan dasar penanggulangan kebakaran. Kegiatan diberikan kepada SMA Mathlul Anwar Karawang, MA At Taqwa 05 Babelan dan MA At Taqwa Pondok Soga Bekasi. Latihan yang diadakan pada 2-4 Februari 2016 tersebut, merupakan agenda rutin PEP Tambun Field dalam menyambut Bulan K3.

Asman HSSE Sigit Isbiantoro mengatakan, kegiatan ini merupakan wujud kepedulian perusahaan dalam peningkatan pengetahuan bagi siswa SLTA bila menghadapi kebakaran.

Kepala Sekolah SMA Mathlul Anwar mengucapkan terima kasih kepada PEP Tambun Field. Ia berharap, ke depan pelatihan ini tidak saja dalam hal penanggulangan kebakaran tetapi juga ditingkatkan dalam hal lainnya, seperti *First Aid*. ● PEP TAMBUN

Program *Oil Clinic* untuk Pertahankan Pangsa  
Pasar Pelumas Industri

**JAKARTA** - Direktur Sales & Marketing PT Pertamina Lubricants Andrianusa membuka Sosialisasi & *Training Program Oil Clinic* SLA 2016 di Gedung Oil Center, Jakarta, Senin (15/2). Pembukaan dihadiri pula VP Technical Support Specialist Budiarto Tedjo, dan diikuti para *sales* Pertamina Lubricants dari seluruh region.

Andria Nusa mengakui pentingnya *training* ini untuk memberikan pembekalan *oil clinic*, karena persaingan di segmen pelumas industri sangat luar biasa. "Segmen pelumas industri sejak tahun 2014 menjadi tahun-tahun yang sangat berat," kata Andria.

Banyak industri seperti di sektor pertambangan (*mining*) yang tutup, ataupun mengurangi kegiatan bisnisnya. Begitu pula di sektor *oil and gas*, yang masih ditambah dengan turunnya harga minyak dari di atas 100 dollar AS/barel menjadi hanya sekitar 30-an dolar/barel. "Sehingga dampaknya



Direktur Sales & Marketing PT Pertamina Lubricants Andria Nusa membuka Sosialisasi & Training Program Oil Clinic SLA 2016.

terhadap industri lain pun mulai terasa," lanjutnya.

Walaupun demikian, target Pertamina Lubricants tidak pernah diturunkan, bahkan dinaikkan untuk tahun ini. Hal tersebut terjadi karena Pertamina Lubricants tetap dianggap sebagai BUMN, walaupun hanya anak perusahaan Pertamina. Konsekuensinya, semua dimonitor oleh Kementerian BUMN.

Namun Andria optimistis, target tersebut bisa dicapai, apalagi dukungan Direktorat Pemasaran Pertamina pun sangat kuat.

Sementara VP Technical Support Budiarto Tedjo menyatakan, sosialisasi dan *training internal* ini dalam kerangka untuk memberikan layanan teknis kepada *key account*. Layanan tersebut berupa *oil condition monitoring*, kunjungan teknis, layanan *training* dan seminar, pemberian *test kit* dan *borescope*, dan menempatkan *field engineer* di *region-region*. "Upaya ini sebagai bukti layanan prima kami kepada *customer key account*," kata Budi.

*Key account* merupakan

*customer* besar yang memenuhi kriteria tertentu dan memang layak. "*Customer key account* memang tidak banyak, namun sangat menentukan profit yang kita dapatkan," tambah Budi. "Jadi tentunya layaklah *key account* ini diberikan layanan istimewa."

Menurut Budi, Bisnis Pertamina Lubricants sangat tergantung pada bagaimana kita bisa mempertahankan atau mengembangkan pemakaian pelumas Pertamina di *key account*. ● URIP

PEP Lirik dan PHE Kampar  
Tingkatkan Sinergi dengan  
Insan Pers

**LIRIK** - PEP Lirik dan PHE Kampar meningkatkan sinergi dan koordinasi dengan insan pers, pada (13/2). Sebanyak 20 wartawan yang tergabung dalam PWI (Persatuan Wartawan Indonesia) dan AJI (Aliansi Jurnalis Indonesia) wilayah Indragiri Hulu (Inhu) hadir di acara yang digelar di Wisata Alam Pertamina Lirik - Kawasan CSR Terpadu Pertamina.

Lirik Field Manager Alice Maylana mengatakan, pertemuan ini dimaksudkan untuk mempererat tali silaturahmi antara wartawan dengan perusahaan. Alice juga menerangkan, kini PEP Lirik turut mengelola Field Kampar.

Sementara salah satu wartawan INHU, Kasmedi mengapresiasi upaya yang dilakukan dua anak perusahaan Pertamina tersebut. "Kami sangat mendukung apa yang dilakukan Pertamina. Hubungan yang terjalin antara Pertamina dengan wartawan adalah hubungan profesional yang menjunjung tinggi kaidah jurnalistik.

Hal senada disampaikan Syuib Hamid. "Sinergi akan menghasilkan sesuatu yang baik. Karena itu, Pertamina harus kita dukung sebagai salah satu perusahaan nasional yang menghasilkan energi," sebutnya. ● IAP





**CATUR RINI K.**  
Manager Market Analysis & Development,  
Integrated Supply Chain



**DWI SUDARSONO**  
Manager Integrated Supply Optimization,  
Integrated Supply Chain



**LINDA R. SINAGA**  
Manager Crude Operation,  
Integrated Supply Chain



**ANDREAS T. SENO SOEWITO**  
Manager Product Operation,  
Integrated Supply Chain



**ANIZAR BURLIAN**  
Manager LPG Operation,  
Integrated Supply Chain



**SANTOSO**  
Manager Operation Support,  
Integrated Supply Chain



**CENDRA BUANA SIREGAR**  
Manager Crude Trading,  
Integrated Supply Chain



**SUKSES SIMANJUNTAK**  
Manager Product Trading,  
Integrated Supply Chain

## Wakil Ketua DPR Dukung Bisnis *Geothermal* Pertamina

**TOMOHON** – Wakil Ketua DPR RI Agus Hermanto menyampaikan dukungannya terhadap perkembangan bisnis panas bumi tanah air. Menurut Agus, potensi cadangan Energi Baru Terbarukan di Indonesia khususnya energi *geothermal* sangat tinggi, namun saat ini pemanfaatannya masih minim.

“Ini adalah bisnis yang *sustainable*, ramah lingkungan, serta dapat terus diperbarui. Dan jangan lupa, kita punya *expert* yang dapat dioptimalkan pada bidang ini.”

Hal tersebut disampaikan Agus Hermanto dalam kunjungan kerjanya ke PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Area Lahendong, pada (15/2). Turut hadir pada pertemuan tersebut, Direktur Eksplorasi & Pengembangan PGE Khairul Rozaq, Direktur Panas Bumi, Direktorat EBTKE Kementerian ESDM Yunus Saefulhak, Direktur Teknik Kelistrikan KESDM Monir Achmad, Direktur Bisnis Regional Sulawesi & Nusa Tenggara PT PLN Machnizon Masri.

Lebih lanjut, Agus menambahkan, untuk meng-



ubah status potensi sumber daya menjadi cadangan terbukti, diperlukan biaya yang cukup besar pada kegiatan eksplorasi. Untuk itu pemerintah harus menyediakan anggaran khusus terkait dengan kegiatan eksplorasi *geothermal*. “Kita dapat menggunakan anggaran infrastruktur untuk dialihkan ke bidang eksplorasi energi *geothermal* ini,” kata Agus.

Mengamini pendapat Agus Hermanto, Direktur Panas Bumi – EBTKE Yunus Saefulhak juga menyatakan hal senada. “Dalam bisnis panas bumi, eksplorasi adalah risiko terbesar. Itulah alasan kenapa kegiatan eksplorasi energi ini dapat ditanggung

bisa oleh Pemerintah atau oleh Pengembang,” ujarnya.

Disahkannya UU No. 21/2014, menurut Yunus, sangat memberi angin segar dalam pemecahan permasalahan di sektor panas bumi melalui 3 terobosan yang terdapat di dalamnya. Yaitu, pemerintah memberikan penugasan bagi BUMN untuk memperoleh WKP tanpa lelang ; lelang komitmen eksplorasi, dengan *feed in tariff* ; serta lelang terbatas, dimana pemerintah memberikan keleluasan badan usaha untuk memilih lokasi agar dilakukan survei pendahuluan dan eksplorasi. Untuk itu, kepada badan usaha akan diberi kepastian bahwa pengusahaannya ke

depan akan dilakukan oleh badan usaha itu sendiri.

Dalam kesempatan tersebut, Direktur Eksplorasi & Pengembangan PGE Khairul Rozaq menyampaikan bahwa seluruh produksi uap Area Geothermal Lahendong dijual ke PT PLN (Persero) dan saat ini memproduksi kira-kira 40% kebutuhan energi listrik di Sulawesi Utara.

Saat ini Area Geothermal Lahendong sedang membangun Proyek PLTP Unit 5 & 6 sebesar 2 X 20 MW, terletak di Tompas, Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. Dan direncanakan beroperasi secara bertahap pada 26 Desember 2016 untuk PLTP Unit 5 dan pada Juli 2017 untuk PLTP Unit 6. ●RILIS

## PEP Papua Field Sosialisasikan KRP *Online* dan *Material Stock-Direct Charge*

**SORONG**—PT Pertamina EP Asset 5 Papua Field (PEP Papua Field) menyelenggarakan sosialisasi penggunaan Kendaraan Ringan Penumpang (KRP) *online* dan identifikasi *material direct charge* dan *stock* kepada pekerja dan mitra kerja PEP Papua Field, pada (28/1). Bertempat di ruang rapat kantor PEP Papua Field, sosialisasi dihadiri sekitar 30 pekerja dan mitra kerja.

Sosialisasi diawali dengan pembukaan oleh HR Assistant Manager, Agus Widodo, yang dilanjutkan dengan penyampaian materi KRP *online* oleh Transportation Staff, Lucky Ari Sudrajat, materi identifikasi *material direct charge* dan *stock* oleh Inventory Staff, Ferdy Hartanto, dan ditutup dengan

diskusi dan tanya jawab.

Transportation Staff Lucky Ari Sudrajat menyampaikan, sosialisasi KRP *online* dilakukan karena terdapat perubahan sistem dalam penggunaan KRP. “Sistem semula adalah KRP dialokasikan untuk masing-masing fungsi. Mulai saat ini, KRP akan di-*pool*-kan seluruhnya sehingga fungsi yang membutuhkan KRP akan dilayani hanya bila mengisi formulir reservasi *online*. Hal ini dilakukan untuk mengoptimalkan penggunaan KRP dan mengefisienkan konsumsi BBM kendaraan. Di samping itu, secara tidak langsung akan mengarahkan kita untuk *manage* pekerjaan secara lebih baik,” tukasnya.

Sementara Inventory Staff, Ferdy Hartanto menjelaskan, sosialisasi ini



bertujuan agar *user* dapat mengoptimalkan penggunaan *material direct charge* dan *stock*. “Dari tahun ke tahun, ada kecenderungan peningkatan jumlah *material stock* namun penggunaannya minim. Tentunya hal ini membebani kinerja keuangan perusahaan karena *material* tersebut dibeli menggunakan uang perusahaan,” jelasnya.

Sosialisasi yang diselenggarakan atas kerja sama fungsi HR dan fungsi terkait merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan *awareness* tentang kondisi keuangan perusahaan yang terimbas rendahnya harga minyak dunia. Di samping itu, sosialisasi dilakukan untuk mendorong kinerja pekerja dan mitra kerja lebih efektif dan efisien. ●Andi Njo





**SOLIKHAH**  
Vice President Planning & Optimization,  
Direktorat Pengolahan



**BENNY ROSALI MATCIK**  
Manager Planning & Evaluation,  
Direktorat Pengolahan



**GATOT SETIAWAN**  
SJV Performance Evaluation Manager,  
Direktorat Keuangan



**SISWANTO EKAPUTRA**  
M & T Finance Business Support  
Manager,  
Direktorat Keuangan



**SOFJAN HERMANSJAH**  
Finance MOR I Manager,  
Direktorat Keuangan



**EDI BUDIARTO**  
Finance RU V Manager,  
Direktorat Keuangan



**NADIR RIYANARKO**  
Area Manager Finance MOR VIII,  
Direktorat Keuangan



**NYOMAN SUETA**  
Manager Strategic Planning & Risk  
Management,  
Integrated Supply Chain

## Tim Jakarta Pertamina Energi Resmi Diluncurkan

**JAKARTA** - Tim Jakarta Pertamina Energi secara resmi diluncurkan untuk berkompetisi di ajang Pertamina Proliga 2016, pada (12/2). Kawinkan gelar juara menjadi target tim tahun ini.

Direktur SDM dan Umum Pertamina Dwi Wahyu Daryoto mengatakan, Pertamina mendukung kemajuan atlet-atlet voli bertalenta. Di antaranya, dengan partisipasi Pertamina dalam event Proliga yang tahun ini bertitle Pertamina Proliga 2016. Tidak hanya itu, Pertamina juga menyokong penuh Tim Jakarta Pertamina Energi sebagai tim kontestan Pertamina Proliga 2016.

"Diharapkan partisipasi Tim Jakarta Pertamina Energi tahun ini semakin optimal dengan didukung pemain profesional dunia, yaitu dua orang di tim putra dan dua orang di tim putri. Kami berpesan, jangan sia-siakan kepercayaan dan pengorbanan Pertamina untuk memajukan olahraga voli nasional dengan bertanding seoptimal mungkin dengan menjunjung tinggi sportivitas dan berikan prestasi terbaik," tutur Dwi.

Dia menambahkan, "Tahun 2016 saatnya bagi kita untuk tampil lebih matang, lebih kompak, dan lebih percaya diri lagi. Target kita menjadi nomor satu, baik di tim Putri



maupun tim putra. Tunjukkan, bahwa Jakarta Pertamina Energi mampu menjadi yang terbaik di ajang Pertamina Proliga 2016."

Manager Tim Jakarta Pertamina Energi Putra dan Putri Sutrisno menyanggupi target manajemen Pertamina. Menurut dia, timnya siap untuk menghadapi kompetisi yang diperkirakan berlangsung ketat tahun ini dan menjanjikan tim putra dan putri Jakarta Pertamina Energi tahun ini akan tampil lebih taktis dan greget.

Namun, Sutrisno mengatakan bukan berarti Komang dan Agung dkk. bisa memandang sebelah mata tim lain yang pasti juga telah mempersiapkan diri. Menurutnya, manajemen tim telah melakukan evaluasi dan pemetaan calon-calon lawan kuat yang akan dihadapi.

"Di luar juara bertahan, Samator di tim putra jelas tidak bisa dianggap remeh karena tim ini telah terbiasa berlatih sepanjang tahun. Popsivo juga bisa jadi batu sandungan untuk tim putri," tuturnya.

Tim Jakarta Pertamina Energi telah menjalani pemusatan latihan selama enam pekan. Khusus tim putra, latihan tanding telah dilakukan sebanyak tiga kali dengan tim tangguh, seperti Pelatda PON Jabar, Bank Jabar dan PON Kalteng yang semuanya dimenangkan oleh Tim Jakarta Pertamina Energi.

Terkait komposisi pemain, Sutrisno mengatakan Jakarta Pertamina Energi memang melakukan perombakan besar-besaran. Tim Putra misalnya, hanya menyisakan Agung Seganti pada posisi *open spike* dan Arso Setiawan

pada posisi *all round*.

"Agung dan Arso merupakan pekerja Pertamina yang ikut memperkuat tim putra Jakarta Pertamina Energi. Pemain asing putra diisi oleh Yosvany Hernandez Cadonell asal Kuba posisi *open spike* dan Stephen Nash posisi *open spike*. Untuk putri kami akan diperkuat oleh Marianne Steinbrecher dan Lagon Tom yang beberapa kali bermain di Olimpiade," ungkapnya.

Sebagai bentuk dukungan bagi pembinaan prestasi atlet bola voli nasional, beberapa pemain muda juga akan memperkuat Jakarta Pertamina Energi putra dan putri. Beberapa pemain, seperti Okky Damar Saputra, Megawati Hangestri Pertiwi, Wahida Muntaza, serta Ersandrina Devega Salsabila masih berumur 16 tahun. ●RILIS

## Energia Monthly Raih Inhouse Magazine Award 2016

**MATARAM** - Majalah milik Pertamina, *Energia Monthly*, berhasil meraih *Inhouse Magazine Award 2016* (InMA) dari Serikat Perusahaan Pers (SPS), dalam rangkaian acara peringatan Hari Pers Nasional, di Lombok, pada (9/2).

Majalah ini mendapatkan penghargaan berupa *Bronze Winner* sebagai *The Best of State-Owned Enterprise InMa 2016*. Penghargaan diserahkan oleh Ketua Umum SPS Pusat Dahlan Iskan kepada Media Publications Officer Pertamina Dewi Sri Utami.

Dalam acara yang mengusung tema "Kreativitas dan Inovasi Tanpa Batas", InMA digelar sebagai bentuk apresiasi atas kinerja para pengelola majalah internal di pemerintahan, lembaga, dan korporasi. InMA juga ditujukan

untuk meningkatkan level kreativitas penerbitan *Inhouse Magazine*.

Dahlan Iskan merasa bangga atas kreativitas yang ditunjukkan para praktisi media cetak tanah air, baik dari kalangan komersial, institusi, maupun akademisi. "Di tengah perubahan tren pola konsumsi media di Indonesia, media cetak memang dituntut lebih kreatif mengemas konten. Salah satunya melalui tampilan cover yang menarik," katanya.

Hal senada disampaikan Direktur Eksekutif SPS Pusat Asmono Wikan. "Ajang ini diharapkan dapat merangsang lahirnya karya yang kreatif dan relevan, untuk menarik khalayak demi meningkatkan budaya membaca," ucapnya.

Pada saat yang sama, diumumkan pula pemenang

*The 7th Indonesia Print Media Awards* (IPMA), *The 3rd Indonesia Young Readers Awards* (IYRA), dan *The 5th Indonesia Student Print Media Awards* (ISPRIMA) 2016, serta penghargaan Anugerah Media Mitra Perpustakaan Nasional 2016.

Selain memberikan penghargaan, panitia juga menyelenggarakan beberapa *workshop*. Salah satunya, SPS *School of Public Relations* yang mengangkat tema "Professional Writing Skill and Photo Journalism". Pertamina mengirimkan tiga awak *Energia Monthly* agar dapat menyerap ilmu yang dipaparkan pakar jurnalistik dari Bisnis Indonesia Group dan Kompas Group. ●STARFY/RIA





## AKSI PTKAM

Proses Serah Terima Dibenahi – Supply Loss Dimitigasi – Perilaku Menyimpang Dibasmi – Keberhasilan Diapresiasi – Efisiensi Semakin Tinggi – Kinerja Perusahaan Sesuai Visi Misi

## Pembenahan Tata Kelola Arus Minyak



## PTKAM 0.2 Adalah Revolusi Mental Pertamina

Ketika Direksi Pertamina mendeklarasikan pembentukan Tim Pembentukan Tata Kelola Arus Minyak (PTKAM) pada bulan Maret 2015, disadari ataupun tidak hal itu merupakan sebuah harapan untuk melakukan sesuatu yang bersifat *'quantum leap'*. Berpikir *'two steps ahead'*, meski diawali dengan adanya situasi pencapaian kinerja yang perlu diperbaiki dalam proses serah terima minyak.

Angka susut serah terima minyak yang mencapai USD 530 juta di tahun 2014 merupakan konklusi bahwa pendistribusian minyak mentah dan produk BBM yang menggunakan berbagai moda transportasi dipandang belum efektif dan efisien sehingga sudah sepantasnya segera dibenahi secara berkelanjutan. Akhirnya, dibentuklah Tim PTKAM dengan tugas melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap kegiatan pendistribusian minyak mentah dan produk BBM sesuai tugas dan tanggung jawab agar tepat sasaran, waktu dan biaya, serta melakukan koordinasi dengan tim kerja yang dibentuk di Direktorat/Fungsi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Tim PTKAM Korporat.

Proses serah terima minyak memiliki beberapa ciri khas, seperti melibatkan banyak fungsi/lembaga, mudah dihitung/diperkirakan sehingga dapat dikendalikan, hasil *improvement* sangat signifikan, mempengaruhi keuntungan perusahaan, langsung berpengaruh terhadap mutu/kualitas, memiliki nilai ekonomi yang besar, dan setiap kesalahan berdampak efek domino (operasional/*stock/cashflow*/citra perusahaan). Oleh karena itu, setiap upaya perbaikan akan mendapatkan hasil yang sangat luar biasa yang mudah dihitung dan dirasakan.

Sebagai program tahun pertama di 2015 telah disusun dan dijalankan 4 tahap agenda yakni identifikasi *root cause* (tahap 1), *performance test & readiness* (tahap 2), *corrective action* (tahap 3), dan pengendalian & konsistensi (tahap 4). Setiap bagian dari proses serah terima menjadi perhatian untuk dibenahi. Konsistensi penggunaan sistem tata kerja adalah bagian dari pembenahan sistem. Memastikan kesiapan dan ketelitian alat/peralatan serah terima minyak adalah pekerjaan yang sangat serius dilakukan. Demikian pula pengetahuan, kemampuan dan kompetensi para insan pelaksanaannya juga menjadi fokus perhatian.

Hasilnya sungguh meyakinkan. Sistem telah dibenahi, proses kerja diperbaiki, hasil kerja tetap dijaga konsistensinya sehingga penghematan yang diperoleh mencapai USD 286,4 juta, atau hampir mencapai 4 triliun rupiah.

## AWARENESS MENJADI KEY SUCCESS FACTOR

Bagaimana mungkin dalam waktu kurang setahun mampu menghasilkan penghematan yang nilainya luar biasa? Salah satu kunci keberhasilan proses perbaikan ini adalah telah terbentuknya kepedulian (*awareness*) di setiap lini proses serah terima minyak. Kepedulian terhadap perbaikan terhadap pengelolaan proses serah terima minyak sebanyak 1,2 miliar barrel dalam setahun dengan nilai USD 130 miliar adalah tanggung jawab yang luar biasa. Hanya pekerja profesional yang akan mampu mengelolanya dengan baik.

Proses pembentukan *awareness* ini dimulai dengan proses sosialisasi di sentra-sentra operasi/produksi yang melibatkan sebanyak-banyaknya insan serah terima minyak dan manajemen puncak. Dilanjutkan dengan program *workshop*, pembentukan *witness team* yang ditugaskan di terminal muat/bongkar terpilih, koordinasi antar tim *losses* Direktorat/Unit/Region/Fungsi. Itu adalah sebagian kecil kegiatan Tim PTKAM yang dapat disebut sehingga penghematan yang luar biasa dapat diperoleh. Semua berbenah, semua peduli, semua bergerak menuju perbaikan dengan program yang bersifat *bottom-up*. Jadi, kepedulian (*awareness*) telah menjelma menjadi *key success factor*.

## GERAKAN AWARENESS SEBAGAI AWAL REVOLUSI MENTAL

Melihat pencapaian hasil kerja dikaitkan dengan



Para Pejuang Serah Terima Minyak (PTKAM 0.2)

proses yang telah dilakukan pada tahun 2015, secara tidak sadar kita semua telah memulai melakukan revolusi mental. Revolusi mental merupakan gerakan untuk memperbaiki karakter komunitas yang menjadikan lingkungan kerja (proses serah terima minyak) bergerak ke arah yang lebih baik. Perilaku yang tidak peduli sehingga *losses* yang terjadi di terminal muat (*loading port*), di alat angkut (*transportation loss*), dan di terminal bongkar (*discharging port*), di proses serah terima keseluruhan (*supply loss*) membuat perusahaan menanggung in-efisiensi yang luar biasa besar. Gerakan *awareness* menjadi gerakan revolusi mental yang nyata di perusahaan. Gerakan *awareness* yang dilakukan telah terbukti mampu mengubah cara pandang, cara pikir dan cara kerja para pelaksana serah terima minyak di seluruh terminal perusahaan. Semua pihak yang terlibat mampu bergerak bersama untuk berubah. Inilah revolusi mental yang dilakukan oleh Pekerja Pertamina.

Berbagai media telah membahas keberhasilan kegiatan Tim PTKAM. Ternyata revolusi mental yang dilakukan Pertamina menjadi menarik perhatian banyak pihak. Profesor Rhenald Kasali dalam kolomnya di salah satu media cetak yang berjudul 'Mengapa Rickover dan Pertamina Disegani?' dengan tegas menyatakan:

*"Kini saya ajak Anda meneropong Pertamina, yang paling banyak diuji dalam sejarah. Ketika harga migas dunia turun seperti saat ini (dan hampir semua perusahaan migas dunia merugi), Pertamina masih bisa memberikan kontribusi positif. Pertamina memiliki lima pilar strategi prioritas. Memakai jurus Rickover, saya ajak Anda fokus pada pilar kedua: efisiensi. Saya tegaskan, efisiensi tak mungkin dilakukan tanpa disiplin. Pembentukan kedua adalah perbaikan tata kelola arus minyak yang dilakukan tim Pembentukan Tata Kelola Arus Minyak (PTKAM). Pada setiap tahap serah terima minyak, seperti saat loading, selama perjalanan, atau ketika pembongkaran, menurut temuan Pertamina, selalu ada losses. Bentuknya bermacam-macam. Masalah-masalah itulah yang ditelusuri tim PTKAM dan dibenahi. Hasilnya? Berbagai kebocoran tadi bisa ditekan. Pada Desember 2015 Pertamina berhasil menghemat hingga USD 215,4 juta USD atau setara dengan Rp 3 triliun. Menangani urusan sampai detail memang melelahkan, tapi hasilnya sepadan. Bandingkan dua capaian tadi dengan laba bersih Pertamina yang sampai semester III 2015 tercatat USD 340 juta. Saya kira, ketika pertumbuhan ekonomi sedang seperti saat ini, upaya-upaya efisiensi bisa membuat kita jadi hebat. Sehebat kapal selam nuklir US Navy. Dan bisnis-bisnis kita bisa meniru. Mari kita ambil hikmahnya."*

## PTKAM 0.2 ADALAH REVOLUSI MENTAL LANJUTAN

Hasil kerja Tim PTKAM telah diperoleh. Revolusi mental telah dilakukan. Apakah hanya sampai disini? Tentu tidak. Kesenambungan proses kerja yang membaik harus dipertahankan dan ditingkatkan. Jadi, revolusi mental yang sudah bergulir wajib

untuk terus dikembangkan.

Tahun 2016, tugas Tim PTKAM telah diamanatkan untuk *di-rolling out*. Target diperketat karena semua pihak merasa mau dan mampu. *Total loss* untuk serah terima minyak ditetapkan dengan angka yang sangat kecil yakni 0,2%. Ini jauh lebih rendah dari realisasi tahun 2014 (0,41%) maupun 2015 (0,35%). Dengan memitigasi *losses* sampai dengan 0,2% maka diharapkan dapat efisiensi sebesar USD 100 Juta atau sekitar 1,5 triliun rupiah. Melihat angka ini, tidak ada kata lain revolusi mental harus terus digelorakan. Revolusi mental PTKAM 0.2.

Revolusi mental PTKAM 0.2 akan menitikberatkan kepada aspek integritas, disiplin, komitmen dan keberanian. Semua aspek itu telah menjadi janji Pekerja Peduli Serah Terima Minyak Pertamina yang dinyatakan dalam Deklarasi Bali yang disepakati oleh seluruh pihak (eksternal dan internal perusahaan) yang terlibat dalam proses serah terima minyak pada tanggal 16 Februari 2016 di Bali.

Seluruh insan serah terima minyak telah berkomitmen untuk menjadi garda terdepan pengelolaan bisnis minyak secara efektif dan efisien dengan memperhatikan asas tata kelola perusahaan yang baik. Mereka juga dengan secara meyakinkan untuk bertekad bulat untuk menjalankan tugas serah terima minyak berdasarkan kemampuan. Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dengan integritas dan disiplin yang tinggi sehingga diskrepansi (*losses*) yang terjadi dalam proses serah terima minyak tidak melebihi 0,2%. Komitmen yang diperbarui telah dikobarkan untuk lebih profesional dalam mengelola sarana utama dan fasilitas penunjang secara optimal untuk mendukung keberhasilan dan kelangsungan penyediaan energi di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia. Dan salah satu yang terpenting adalah Pekerja Pertamina menyatakan tidak menolerir perilaku menyimpang di setiap proses serah terima minyak dan siap melakukan intervensi terhadap setiap potensi fraud di lingkungan kerja sebagai bagian dari kontribusi Pekerja dalam peningkatan kinerja Perusahaan.

Itulah komitmen PTKAM 0.2 sebagai agenda revolusi mental lanjutan dengan menekankan aspek integritas, disiplin, komitmen dan keberanian sebagai pola pikir dan pola tindak baru di tahun 2016. Deklarasi Bali sudah dicanangkan. Revolusi mental harus terus dikembangkan.

Semoga tantangan (*challenge*), proses kerja (*process*) dan hasil akhir (*result*) dapat berjalan seirama membentuk kinerja ekselen di Pertamina. Program kerja harus dijalankan dengan baik sesuai tagline PTKAM, yaitu : Proses serah terima dibenahi – *Supply loss* dimitigasi – Perilaku menyimpang dibasmi – Keberhasilan diapresiasi – Efisiensi semakin tinggi – Kinerja perusahaan sesuai visi dan misi.

Kita tunggu hasilnya. Allah SWT – Tuhan YME akan meridhoi langkah baik dari insan serah terima minyak Pertamina.

PTKAM !!! Sukses !!!

Pertamina !!! Jaya !!! Jaya !!!•

Oleh: Faisal Yusuf Rasyid – Project Leader PTKAM

Bagi Pekerja yang memiliki Pengetahuan, Pengalaman & Informasi terkait dengan tata kelola dan serah terima minyak, dapat menyerahkannya dalam bentuk tulisan maksimal 2 lembar halaman A4 melalui email [ptkam@pertamina.com](mailto:ptkam@pertamina.com) yang akan dimuat di kolom ini.



# HSSE Direktorat Pemasaran Gelar *Marketing Operation Fire and Rescue Competition*

**PALEMBANG** – Dalam rangka memeriahkan peringatan bulan K3 nasional tahun 2016, HSSE Direktorat Pemasaran menyelenggarakan lomba dengan mengusung nama “*Marketing Operation Fire and Rescue Competition 2016*” (MOFRC 2016). Bertempat di Pertamina HSE Training Center, Sungai Gerong, Palembang, Sumatera Selatan, MOFRC 2016 berlangsung selama empat hari, mulai 31 Januari hingga 3 Februari 2016.

Selain menjadi wadah *sharing knowledge* dan ajang silaturahmi tim *emergency response* Direktorat Pemasaran, MOFRC 2016 ini juga memiliki misi utama untuk menstandarisasi pemahaman *fire & rescue* serta untuk memetakan kemampuan tim *emergency response* dari masing-masing MOR

dan anak perusahaan di lingkungan Direktorat Pemasaran.

Kegiatan MOFRC 2016 yang mengusung tema “*HSSE Excellence Mendukung Kemandirian Energi untuk Indonesia Mendunia*” diikuti oleh 104 peserta terbagi dalam 13 tim yang mewakili HSSE dari seluruh Marketing Operation Region Pemasaran (MOR I – VIII), Pertamina Shipping, Pertamina Retail, Pertamina Trans Kontinental, Patra Niaga, dan El Nusa Petrofin.

Perlombaan yang digelar di antaranya *written test* (tes tertulis terkait pengetahuan *On Scene Commander*), *personal skill test* yang terdiri dari *gas detector competency* (kompetisi pengetahuan dan kompetensi penggunaan alat *gas detector*), *basic life support competency* (kompetisi pengetahuan



Kerjasama salah satu tim yang terlihat dalam aksi penyelamatan korban di perlombaan *Self Contained Breathing Apparatus*.

dan kompetensi dalam melakukan pertolongan pertama sebagai *first aider*), *foam test competency* (kompetisi pengetahuan dan kompetensi penggunaan *foam HOSE*), *self contained breathing apparatus* (kompetisi pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan alat *breathing apparatus* di area tertutup serta aksi penyelamatan dan pemberian

pertolongan pertama). Selain itu terdapat pula perlombaan *hydrocarbon tank fire fighting* (kompetisi pengetahuan dan keterampilan dalam operasi pemadaman api kebakaran tangki BBM), *pipe rupture fire fighting* (kompetisi pengetahuan dan keterampilan dalam operasi pemadaman api kebakaran



Penyerahan piala juara umum dari GM MOR II kepada MOR VII.

pipa), *confined space rescue* (kompetisi pengetahuan dan keterampilan dalam operasi penyelamatan korban di area *confined space* dan pemberian pertolongan pertama) dan *fire combat competition* (perlombaan estafet melewati rintangan yang berkaitan dengan *fire fighting & rescue*).

Kegiatan lomba ini berhasil

dimenangkan oleh MOR VII sebagai juara umum MOFRC 2016. Adapun kategori juara individu dimenangkan oleh Nai Hisage dari MOR VIII sebagai *Best HOSE Lay Up*, dan *Best On Scene Commander* dimenangkan oleh Mohammad Effendi dari MOR VII. ●HSSE DIT. PEMASARAN

## RU VI Laksanakan Peringatan Bulan K3

**BALONGAN** – Peringatan Bulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di RU VI Balongan secara resmi dibuka oleh GM RU VI Balongan Yulian Dekri, di Lapangan Meeting Point Perkantoran RU VI Balongan, ditandai dengan pemukulan gong, pada (28/1). Peringatan Bulan K3 di RU VI Balongan diawali dengan upacara yang diikuti ratusan pekerja dan mitra kerja RU VI.

Tema Bulan K3 Nasional untuk tahun 2016 adalah “Tingkatkan Budaya K3 untuk mendorong produktivitas dan daya saing di pasar Internasional”. Sementara tema Bulan K3 RU VI Balongan, yaitu HSE Excellence Mendukung Kemandirian Energi untuk Indonesia Mendunia.

Seperti Peringatan Bulan K3 sebelumnya, tahun ini RU VI mengadakan berbagai kegiatan, seperti lomba sandi prana, lomba kebersihan unit perkantoran, lomba *safety talk*, kuis K3, lomba fotografi, dan lomba pemadam kebakaran.

“Diharapkan dengan me-



laksanakan kegiatan K3 bisa meningkatkan *awareness* kita dalam meningkatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga, tujuan mencapai *zero accident* dapat kita capai bersama”, tegas Ketua Pelaksana Peringatan Bulan K3 tahun 2016, Muhammad Ramdhan saat menyampaikan laporan pada upacara pembukaan Bulan K3.

Sementara itu, GM RU VI Balongan Yulian Dekri menyampaikan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam bekerja.

GM menambahkan, Bulan K3 ini juga dilaksanakan sebagai ajang *safety refreshment*. Yaitu, penyegaran kembali mengenai keselamatan kerja sekaligus *reminder* bahwa keselamatan merupakan hal terpenting.

“Sudah seharusnya Pertamina menjadikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja sebagai prioritas utama,” tegas Yulian Dekri.

Ia juga mengingatkan kepada seluruh jajaran RU VI untuk tetap selalu waspada dan berhati-hati dalam bekerja terhadap potensi yang bisa menyebabkan insiden, kapan saja dan dimana saja. ●RU VI

## FLEXI TIME - BAGIAN II

## HRCORNER



### LANGKAH - LANGKAH APPROVAL JUSTIFIKASI PEKERJA OLEH ATASAN PADA APLIKASI i-AM

Approval pada Sistem Flexi Time dilakukan secara berjenjang oleh Atasan Langsung (minimal level Manager) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Masuk ke HR Online → klik Management Info → klik Limited Flexi Time



2. Pada menu Limited Flexi Time tersebut → masukan *username* & *password* yang sama dengan People Review dsb (untuk atasan langsung minimal level Manager dan setara yang belum terdaftar sebagai admin agar menghubungi *Servicedesk HR*)

3. Klik menu APPROVE di atas kanan



4. Kemudian silakan pilih “approve” atau “reject” justifikasi yang di-input oleh pekerja yang berada di bawahnya :



5. Untuk monitoring Flexi Time daftar pekerja dan panduan penggunaan fitur Limited Flexi Time lainnya, bisa dilihat panduannya di dalam menu “Download User Manual Limited Flexi Time”



Kirimkan pertanyaan seputar Human Resources melalui:  
Telpon ke HR Customer Service di 021 - 381.6666 tekan 4 atau  
Email ke [servicedesk.hr@pertamina.com](mailto:servicedesk.hr@pertamina.com)



## Teknologi EOR : Sarana Tingkatkan Produksi dan Tambah Cadangan

**JAKARTA** – Dalam perspektif menjadi *world class company* dan *champion* di Asia pada 2025 dengan produksi 1,9 juta barel setara minyak per hari (BOEPD), Direktorat Hulu Pertamina telah menyusun langkah-langkah kebijakan dari mana saja kumulatif produksi sebesar itu diperoleh. Proyeksi produksi itu, didasari pada kalkulasi-kalkulasi cermat yang dilakukan berdasarkan raihan kinerja setiap sayap bisnis hulu Pertamina, baik lewat anak perusahaan bidang hulu (APH) yang beroperasi dalam negeri maupun di mancanegara. Rincian target produksi 1,9 juta BOEPD pada 2025 adalah: (1) *Existing Assets* 820 ribu BOEPD, (2) *Geothermal* 45 ribu BOEPD, (3) *Domestic Expiry Blocks* 458 ribu BOEPD, (4) *Merger & Acquisitions* 563 ribu BOEPD, dan (5) kontribusi produksi dari aktifitas EOR sebesar 64 ribu BOPD.

“Tidak ada pilihan lain bagi Pertamina kecuali melakukan *enhanced oil recovery* (EOR), mengingat sebagian besar lapangan-lapangan minyak Pertamina sudah *mature*. Kita, tidak mungkin lagi melakukan kegiatan-kegiatan *primary* untuk menguras minyak secara optimal dari *reservoir* yang sudah *depleted*, itu,” tegas Direktur Hulu, Syamsu Alam di berbagai kesempatan. Karenanya, menurut Alam semua pihak perlu menyamakan persepsi dan berkomitmen untuk melakukan EOR dengan benar.

Lebih lanjut Alam menjelaskan, bahwa jika membaca laporan cadangan di PT. Pertamina EP (PEP) dan PT. Pertamina Hulu Energy (PHE) maka terlihat *remaining reserve* Pertamina masih cukup bagus. Maka, cadangan tersisa itu harus dijadikan target, karena jika hal itu sudah *proven* berarti hidrokarbonnya memang benar ada, dan sudah tersedia di sana. Hal tersebut, sangat berbeda dengan upaya eksplorasi yang baru mau mencari keberadaan minyak dengan resiko belum tentu selalu ketemu. Karena kegiatan eksplorasi untuk menemukan cadangan baru, khususnya di dalam negeri tidaklah mudah. Sebab, daerah-daerah yang belum dieksplorasi berada di kawasan laut dalam dan *frontier*.

Dalam konteks pengembangan teknologi EOR dimaksud, Dit. Hulu Pertamina melalui *Upstream Technology Center* (UTC) mulai mengembangkan laboratorium EOR yang diresmikan penggunaannya oleh Direktur Hulu, Syamsu Alam pada momentum ulang tahun

Pertamina 10/12/2015 yang lalu. “Meski harga minyak dunia sedang tidak menggembirakan, namun mengingat sebagian besar asset lapangan produksi kita sudah *mature* sementara minyak yang tersisa masih sangat banyak maka kita harus mengembangkan teknologi EOR. Lewat metode tersebut, kita sekaligus dapat meningkatkan produksi minyak dan menambah cadangan,” terang Alam saat meresmikan laboratorium EOR di Jalan Kramat Raya No. 178 Jakarta Pusat. Lebih lanjut, pada kesempatan tersebut Alam menegaskan, bahwa kebijakan apapun yang diterapkan dalam menunjang visi dan rencana jangka panjang Pertamina (RJPP), sesuai dengan arahan Direktur Utama, kita dihibau untuk mengubah perilaku dan pola pikir dengan melakukan program efisiensi yang ketat di semua lini operasi termasuk Direktorat Hulu. “Era produksi *at anycost* sudah berlalu. Kini langkah-langkah efektifitas dan efisiensi tinggi harus dikalkulasi dengan cermat baik dalam berinvestasi maupun ketika melakukan eksekusi setiap program operasi,” tegas Alam mewanti-wanti.

Untuk mempercepat implementasi dan menunjang peningkatan produksi melalui teknik EOR, UTC sejak 12 Desember 2015 lalu telah mengoperasikan Laboratorium EOR. Implementasi teknologi EOR ini memerlukan biaya yang sangat besar dan memiliki risiko cukup tinggi serta tidak *quick yield*. Dalam rangka menghindari risiko yang tinggi tersebut, maka peranan penelitian dan pengkajian teknologi yang mendalam menjadi sangat menentukan. “Inilah menjadi alasan utama dibangunnya laboratorium EOR, agar teknologi *lifting* EOR dapat diteliti dan dikaji terlebih dahulu di laboratorium, sehingga menurunkan tingkat risiko,” ungkap Alam.

Selain itu guna mengakselerasi riset dan pengembangan EOR, Dit. Hulu juga bekerja sama dengan berbagai lembaga berkompeten di seluruh Indonesia diantaranya; (1) melakukan kerja sama riset dengan UGM tentang penggunaan *Lignin* sebagai bahan kimia untuk EOR, (2) optimasi proses dan kinetika reaksi formulasi surfaktan SLS berbahan baku tandan kosong sawit untuk EOR kerjasama Pertamina – PSE UGM, (3) pembuatan perangkat lunak sistem optimasi EOR *Screening* dan *Predictive Model*, (4) *Joint Study* dengan Belorusneft, (5) Uji coba MEOR Titan/TGTN pada lapangan Kenali Asam (sumur KAS-097) dan Lirik (LR-119), (6) Uji coba *surfactant* MES Lemigas pada lapangan Ledok (sumur LDK-163), (7) *Feasibility Study* CO<sub>2</sub> EOR Lapangan Sukowati, (8) *Joint Study* CO<sub>2</sub> EOR dengan MHI, (9) Rencana Pilot CO<sub>2</sub> EOR dengan Marubeni.

Perkembangan teknologi EOR pertama yang dikembangkan



Water Injection Plant, Proyek EOR Rantau Filed berkapasitas 20.000 barel air per hari, di Desa Pertamina Kecamatan Rantau, Kab. Aceh Tamiang.

di Indonesia dilakukan oleh PT. Caltex Pasific Indonesia (CPI), dengan metode *steamflood* di Lapangan Duri pada 1980-an. Proyek EOR ini, merupakan salah satu proyek yang paling berhasil dan terbesar di dunia. Sedangkan penggunaan media *surfactant* dilakukan pada proyek EOR di Lapangan Minas pada 1990an. Dua puluh lima tahun di belakang CPI, Pertamina baru mulai studi EOR tepatnya pada 2005 di lapangan Limau. Lapangan Pertamina yang sudah dilakukan *field trial* EOR adalah lapangan Tanjung dengan menggunakan media EOR *surfactant*. Injeksi mulai dilakukan pada awal Januari 2013 selama kurang lebih 1 tahun.

Selain lapangan Limau dan Tanjung, Pertamina memiliki lapangan *pilot project* EOR, yaitu di Lapangan Jirak dan Lapangan Rantau. Media EOR *surfactant* ini formulasinya dibuat bekerja sama antara UTC dan laboratorium *Surfactant and Bioenergy Research Center* Institut Pertanian Bogor (SBRC-IPB). Diharapkan hasil dari riset dan pengembangan ini seterusnya akan diimplemetasikan pada 25 struktur yang memiliki kumulatif sisa *original oil in place* (OOIP) sebesar 3,8 miliar barel, menggunakan metode EOR baik *waterflood*, maupun dengan media *alkaline surfactant polymer* (ASP), ataupun CO<sub>2</sub> *flooding*. “Targetnya tidak muluk-muluk, yakni sekitar 64 ribu barel per hari pada 10 tahun ke depan, dengan rincian PEP menyumbang 38 MBOPD, PHE 23 MBOPD, dan PEPC sebanyak 4 MBOPD,” kata Alam. ●DIT. HULU



### DEKLARASI BALI

Kami, Pekerja Peduli Serah Terima Minyak Pertamina, menyatakan dengan sungguh-sungguh untuk:

1. Menjadi garda terdepan pengelolaan bisnis minyak secara efektif dan efisien dengan memperhatikan azas tata kelola Perusahaan yang baik.
2. Menjalankan tugas serah terima minyak berdasarkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dengan integritas dan disiplin yang tinggi sehingga diskrepansi yang terjadi tidak melebihi 0.2%.
3. Mengelola sarana utama dan fasilitas penunjang serah terima minyak secara optimal untuk mendukung keberhasilan dan kelangsungan penyediaan energi di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Tidak mentolerir perilaku menyimpang di setiap proses serah terima minyak dan siap melakukan intervensi terhadap setiap potensi fraud di lingkungan kerja sebagai bagian dari kontribusi Pekerja dalam peningkatan kinerja Perusahaan

Bali, 16 Pebruari 2016

Pekerja Peduli Serah Terima Minyak Pertamina

PTKAM

Faisal Yusra  
Project Leader PTKAM

Dit Pemasaran

Faris Aziz  
VP Supply & Distribution

Integrated Supply Chain

Alfian Nasution  
VP Supply & Export Operation

Perkapalan

I Putu Benedin  
VP Shipping Operation

Internal Audit

Widya Putra T.  
Manager Marketing Internal Audit

Pengolahan

Benny Rosali Matcik  
Manager Planning & Evaluation

Corporate Shared Service

Bambang Rudi P.  
VP Shared Processing Centre

Kuangan

Achmad Djauhari  
Manager Quantity Accounting